

CAP. JOSÉ CARLOS R. DE MORAES

PREPARAÇÃO DOS MILITARES DA POLÍCIA PARA A RESERVA

Monografia apresentada por exigência curricular do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais em convênio com a Universidade Federal do Paraná, para obtenção do título de Especialista em planejamento e controle em segurança pública.

Orientador Metodológico: Prof. Doutor Márcio Sérgio B. S. de Oliveira.

Orientador de Conteúdo: Márcio de Modesti, Cap QOPM

CURITIBA

2005

*Agradeço aos meus orientadores pela
ajuda inestimável prestada,
sem a qual este trabalho não seria possível.*

SUMÁRIO

LISTA DE GRÁFICOS.....	4
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	5
RESUMO	6
1 INTRODUÇÃO	7
2 APOSENTADORIA	11
2.1 DEFINIÇÃO	11
2.2 RESUMO HISTÓRICO	11
2.3 A APOSENTADORIA EM TERMO DE STATUS E PAPÉIS.....	12
2.4 A APOSENTADORIA: DIVERSOS NÍVEIS DE ANÁLISE	13
3 FATORES DE DESAJUSTE À APOSENTADORIA.....	17
3.1 O APEGO AO TRABALHO.....	17
3.2 A PERDA DA IDENTIDADE PROFISSIONAL.....	20
3.3 A ACEITAÇÃO DO ENVELHECIMENTO.....	20
3.4 A DESAGREGAÇÃO BIOLÓGICA.....	21
3.5 ALTERAÇÕES NO PSQUÊ DO INDIVÍDUO.....	23
3.6 A REDEFINIÇÃO DO TEMPO PARA O APOSENTADO.....	24
3.7 A PERDA DO PAPEL PROFISSIONAL.....	26
3.8 CONSEQUENCIAS SOBRE A IDENTIDADE PROFISSIONAL.....	27
4 O SERVIÇO DE AÇÃO SOCIAL NA PMPR.....	29
4.1 HISTÓRICO.....	29
4.1.1 Finalidade.....	29
4.2 ESTRUTURA DE FUNCIONAMENTO	30
4.2.1 O Usuário do SAS	31
4.2.2 Atendimento no SAS	32
4.2.3 Principais Atividades do SAS	32
4.3 PROGRAMAS EM FUNCIONAMENTO	35
4.4 OUTROS SERVIÇOS	41
4.5 RESULTADOS.....	43
5 PESQUISA.....	44
5.1 MÉTODO.....	44
5.2 PÚBLICO – ALVO	44
5.3 AMOSTRA	45
5.4 INSTRUMENTO	45
6 APRESENTAÇÃO DOS DADOS.....	46
6.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	49
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
7.1 CONCLUSÕES.....	69
7.2 PROPOSTAS.....	69
REFERÊNCIAS.....	70
ANEXOS	72

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – INTENÇÃO DOS POLICIAIS EM IR PARA A RESERVA ANTES DA COMPULSÓRIA.....	49
GRÁFICO 2 – OS MOTIVOS DA IDA PRECOCE PARA A RESERVA.....	50
GRÁFICO 3 – AS PRINCIPAIS CAUSAS DOS PEDIDOS DE RESERVA.....	51
GRÁFICO 4 – EXISTÊNCIA DE MEDIDAS QUE PODEM SER TOMADAS PARA EVITAREM-SE AS SAÍDAS PRECOCES DA PM.....	52
GRÁFICO 5 – MEDIDAS PARA EVITAREM-SE AS SAÍDAS PRECOCES.....	53
GRÁFICO 6 – SATISFAÇÃO COM A CORPORAÇÃO.....	54
GRÁFICO 7 – MOTIVOS DE INSATISFAÇÃO.....	55
GRÁFICO 8 – ACOMPANHAMENTO INSTITUCIONAL DA SATISFAÇÃO DO EFETIVO.....	56
GRÁFICO 9 – OPINIÃO SOBRE ATIVIDADES DIFERENCIADAS PARA OS POLICIAIS MAIS VELHOS.....	57
GRÁFICO 10 – MOTIVOS DESFAVORÁVEIS ÀS ATIV. DIFERENCIADAS AOS POLICIAIS MAIS VELHOS.....	58
GRÁFICO 11 – MOTIVOS FAVORÁVEIS ÀS ATIV. DIFERENCIADAS AOS POLICIAIS MAIS VELHOS.....	59
GRÁFICO 12 – SENSAÇÃO QUE SUAS CAPACIDADES SÃO APROVEITADAS	60
GRÁFICO 13 – PERSPECTIVA DE OUTRA ATIV. APÓS A APOSENTADORIA ..	61
GRÁFICO 14 – ATIVIDADES PÓS-APOSENTADORIA MAIS ALMEJADAS.....	62
GRÁFICO 15 – RELACIONAMENTO DOS ATIVOS COM OS DA RESERVA.....	63
GRÁFICO 16 – OPINIÃO SOBRE A ADAPTAÇÃO À RESERVA.....	64
GRÁFICO 17 – OPINIÃO SOBRE UM PROGRAMA DE PREPARO PARA A RESERVA NA PM.....	65
GRÁFICO 18 – OPINIÃO SOBRE UM ACOMPANHAMENTO PERMANENTE PARA OS POLICIAIS DA RESERVA.....	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAO	- Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais
CEL	- Coronel
Cmt	- Comandante
O.M.S.	- Organização Mundial da Saúde
Op. Cit.	- Opere Citado
PM	- Polícia Militar
pm	- policial militar
PMPR	- Polícia Militar do Paraná
PPA	- Plano de Preparação para a Aposentadoria
QOPM	- Quadro de Oficiais Policiais Militares
RR	- Reserva Remunerada
SAS	- Serviço de Ação Social
UFPR	- Universidade Federal do Paraná

RESUMO

O presente trabalho estudou os diversos problemas de ordem biológica, psicológica e social enfrentados por nossos policiais antes e após o seu ingresso na inatividade profissional. Citou os fatores que dificultam sua adaptação à nova situação e apresentam ao comando uma proposta simples de acompanhamento individual de cada policial da corporação, fazendo com que tenhamos um apanhado dos fatores desmotivadores e de desequilíbrio nos policiais com mais de vinte e quatro anos de serviço, que estão entrando no limiar da fase em que poderão pleitear a reserva remunerada proporcional. Ao identificarmos e ordenarmos estas informações, pode-se criar dispositivos que revertam parcialmente este quadro de saída precoce ou ao menos preparar os policiais da melhor maneira possível para atravessar este processo. É neste momento que justificamos a importância desta pesquisa, praticamente a totalidade dos nossos policiais, exceção feita aos oficiais, pedem a reserva remunerada assim que completam o tempo mínimo previsto em lei. Desta maneira, a corporação vem sofrendo nos últimos anos a perda de um percentual significativo de seus componentes. Com algum trabalho específico voltado para eles, poderiam permanecer em atividade útil à sociedade até que chegassem à aposentadoria compulsória. Em caso de sucesso, teremos desenvolvido um diagnóstico da relação dos policiais com suas atividades diárias e as conseqüências negativas nos mesmos. Teremos também um panorama que nos permita entender também os outros fatores que influem de maneira decisiva nos transtornos sofridos pelos policiais nessa fase de pré-reserva. Enfim, informações detalhadas e individuais de todos os elementos do grupo que nos propusemos a pesquisar. A hipótese proposta é que a adoção deste programa diferenciado aos policiais veteranos, poderá causar uma diminuição expressiva da taxa de pedidos de reserva e do número de desajustados ainda na ativa e na reserva, o que minimizará o problema crônico de reposição de efetivo.

Palavras-Chave: Reforma, Inatividade, Reserva Remunerada.

1 INTRODUÇÃO

No mundo inteiro, à medida que os anos vão passando, é cada vez maior o número de velhos. O fenômeno está relacionado a vários fatores, como a queda no número de nascimentos e o aumento da expectativa de vida. No Brasil a situação não é diferente e pouco a pouco o mito de que somos um país de jovens vai sendo derrubado.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a expectativa de vida da população mundial, que hoje é de sessenta e seis anos, passará a ser de setenta e três anos em 2025. Hoje cento e vinte países têm uma esperança de vida média da população de mais de sessenta anos e em 2025, segundo a OMS, em vinte e seis países a esperança de vida deverá ser de oitenta anos.

No Brasil, atualmente, a esperança de vida é de sessenta e sete anos e, em 2025, a expectativa é que possa chegar aos setenta e quatro anos. A comparação com os dados de décadas anteriores revela um crescimento expressivo na expectativa de vida do brasileiro e, em consequência, no número de velhos. Em 1940 a esperança de vida não passava dos quarenta e dois e em 1970 era de 60 anos, ou seja, seis anos menos que hoje. O crescimento populacional na faixa de zero aos quatorze anos, entre 1950 e 1980, foi de 109%, enquanto o dos habitantes com mais de sessenta anos foi de 227%. Para se ter uma idéia, a população brasileira na faixa de zero a quatorze anos, que em 1980 representava 38% da população, no fim deste século caiu para 28% do total. Enquanto isto no mesmo período houve um aumento de 4% para 5% do número de habitantes com mais de sessenta e cinco anos.

Apesar deste aumento do número de velhos e de aposentados, observamos que no Brasil pouco se fala no assunto, e somente há cerca de vinte anos a iniciativa privada tem procurado profissionais da área para auxiliá-la na resolução do problema.

Segundo Zanelli (1996), as perspectivas de vida na aposentadoria, quando buscadas por tentativas e erros, aumentam as chances de provocar problemas de saúde, nas relações sociais e familiares. Também inibem a possibilidade de se desenvolver em atitudes otimistas na vida, buscando um melhor padrão econômico, respeitando a dignidade.

Segundo Santos (1990) apresenta, a aposentadoria é a perda do papel profissional, logo, afastamento do sistema de produção. Mas ela é também reorganização espacial e temporal da vida do sujeito, confrontação com a velhice e momento de reorganização de identidade pessoal.

Para Zimmerman (2000), envelhecer pressupõe alterações físicas, psicológicas e sociais do indivíduo. Tais alterações são naturais e gradativas.

A aposentadoria não significa parar, e sim um novo estágio, uma nova fase. Estamos cientes que é necessário oferecer um melhor suporte nessa etapa transitória, principalmente nos últimos dois anos anteriores.

Como não poderia deixar de ser, este problema afeta diretamente a Polícia Militar do Paraná, pois com o aumento progressivo do número de reservas na instituição, é cada vez mais comum nos defrontarmos com companheiros que apresentam sintomas pessoais de desajustamento quando da aproximação ou após este momento modificador das suas rotinas.

Vivemos atualmente em uma comunidade globalizada em que o fluxo de informações é cada vez maior, o que nos possibilita ter o ferramental necessário para compreender e tentar administrar da melhor maneira possível este fenômeno. Temos também a facilidade de que o soldado de hoje, portador de uma cultura mediana na nossa sociedade, ao ser chamado para refletir sobre este problema, consegue dar algum tipo de resposta para auxiliar a si mesmo. No entanto, ainda temos a maioria esmagadora dos componentes da corporação que, vivendo imersos em uma cultura moderna que valoriza o novo e o descartável, são induzidos a ignorar o fato que estão envelhecendo, sem ao menos pensar no que farão quando chegar a hora. Muita coisa foi feita a partir dos anos 80, época da criação do Serviço de Ação Social da Polícia, sendo que antes o policial ao ir para a reserva simplesmente deixava de comparecer ao serviço e era jogado sumariamente e sem nenhum preparo na sua nova vida. Em momento algum antes daquela hora fatal ocorria um preparo ao policial, o funcionário nem ao menos era recebido por algum superior como deferência por seus anos de serviço ou uma simples homenagem que fosse, era uma ruptura inesperada, brusca e definitiva que nem todos conseguiam suportar. Alguns Policiais têm seus problemas na reserva originados na repentina perda de identidade profissional, que ocorre com o término formal das atividades de trabalho, acompanhada de estereótipos que vinculam a reserva como algo obsoleto, de empecilho e velhice. Hoje já dispomos de um Serviço de Ação Social da Polícia

mais estruturado, que dispõe de um bom aparato na Capital do Estado e atende a todos componentes da Corporação. Apesar disto é de suma importância haver um trabalho de conscientização de todos para o enfrentamento desta situação.

Por fim, cabe salientar outro fator de importância que ocorreu nos últimos 10 anos e afetou diretamente a Corporação. Devido à inconstância de nossos legisladores em Brasília, que teimam cada vez mais em suprimir direitos dos trabalhadores e, principalmente com o medo que foi tomando conta de todos, existe um verdadeiro clima de insegurança que tem feito com que a maioria dos funcionários públicos, assim que completam a idade mínima para a aposentadoria, passem a requerê-la para não perder o direito.

Com a PM não foi diferente, segundo números repassados pelo Capitão Reinaldin da Diretoria de Pessoal, somente em 2004 nada menos que 803 policiais pediram a reserva proporcional. De janeiro a setembro deste ano, foram feitos 397 pedidos; o pior disto é que existem somente 117 soldados com mais de vinte e cinco anos de serviço ainda na ativa, ou seja, praticamente todos foram embora. Este quadro somente diminui um pouco com os sargentos, que possuem a expectativa de ascensão profissional, e praticamente não afeta os oficiais, somente aqueles que concluem que não serão promovidos antes da reserva compulsória atingi-los.

Este trabalho se propõe a estudar cientificamente e da melhor maneira possível o fenômeno da passagem dos militares para a reserva; investigar se a estrutura especializada da corporação (SAS) para prepará-los, possui os recursos humanos e materiais suficientes para tal objetivo e o que pode ser feito corriqueiramente no seu local de trabalho por pessoal não especializado para ajudá-lo a enfrentar esta transição.

Longe de pretender ser um trabalho definitivo, será apenas mais uma contribuição que, baseado em trabalhos monográficos anteriores e literatura especializada, tem por objetivo engrandecer cada vez mais a instituição e melhorar a qualidade de vida de seus componentes que, além de estarem expostos ao desgaste da nossa sociedade moderna tem ainda somado a isto o estresse da atividade profissional.

Outros trabalhos científicos anteriores já trataram do tema de maneira semelhante, vindo assim a despertar o interesse da corporação para a problemática da pré-reserva, sendo eles respectivamente:

Trabalho Monográfico, no ano de 1994, elaborado por LUZ, Luiz Valmir Schimiter e LEÃO, Rubens, com o título: **Alternativas para o Policial e o Bombeiro Militar que Passam para a Reserva.**

Trabalho Monográfico, no ano de 1997, elaborado por PALMA, Marcos de Castro, com o título: **Passagem para a Reserva: Preparação de Cabos e Soldados da PMPR.**

Trabalho Monográfico, no ano de 2003, elaborado por SILVA, Davi Faustino, com o título: **Reflexão sobre o Preparo do Policial Militar para a Inatividade.**

Trabalho Monográfico, no ano de 2004, elaborado por MODESTI, Márcio, com o título: **Preparação para a Reserva Remunerada na Polícia Militar do Paraná.**

Calcado em observações pessoais e na análise do material estudado, ficará comprovado no final deste trabalho a hipótese que, além da necessidade de maior apoio para a melhoria e ampliação do SAS, é preciso que se crie uma conscientização de todos para este problema e, principalmente, dos oficiais para que coloquem em prática no cotidiano com seu efetivo, a abordagem do assunto de maneira didática bem como pequenas e fáceis medidas de valorização dos policiais, principalmente daqueles em fase pré-reserva. Agindo de maneira a redirecionar o aproveitamento das qualidades dos policiais mais antigos, teremos um nível de satisfação maior de todos com uma diminuição dos pedidos de reserva proporcional e, por consequência, uma passagem menos traumática para a reserva. Para que haja um padrão comportamental do comando neste sentido, sugerimos a criação de um programa de simples aplicação nas unidades no qual é necessária apenas a rápida capacitação dos oficiais e a aplicação de material didático à distância, com o monitoramento indireto do SAS através de oficiais de ligação voluntários com afinidade no assunto.

2 APOSENTADORIA

2.1 DEFINIÇÃO

Segundo a Grande Balsa (2004), “é o direito do trabalhador de continuar recebendo pagamento regular periódico depois de abandonar a vida profissional”. De acordo com a legislação dos diferentes países, pode ser usufruído depois de certo número de anos de serviço ou depois de certa idade, ou em decorrência de invalidez.

Ressalte-se que o instituto da aposentadoria é um direito que tem sua origem na primeira metade do século XX, e é um dos principais direitos conquistados pelos movimentos reivindicatórios dos trabalhadores daquela época, pois antes disto simplesmente não havia legislação que amparasse os assalariados sob nenhum aspecto, nem mesmo quando cessavam suas atividades trabalhistas por motivo de idade, invalidez, doença permanente, etc.

2.2 RESUMO HISTÓRICO

No início da humanidade, o homem vivia em tribos nômades em que cada indivíduo tinha tarefas predeterminadas e todos labutavam para sua sobrevivência e bem comum.

Com o advento da descoberta das técnicas de plantio, surgiu a agricultura que propiciou ao homem fixar-se, tal fato acelerou o processo de crescimento das cidades. Naquela época, passou a vigorar muito o uso da mão-de-obra escrava oriunda das guerras.

Séculos mais tarde, principalmente com a difusão do cristianismo, a escravidão caminhou para o desaparecimento e em seu lugar surgiram os servos e vassalos que eram quase que escravos, com a diferença que tinham para si um pedaço de terra e davam a maior parte de sua produção aos seus senhores.

Com o início da industrialização na Inglaterra, na metade do Séc XVIII, houve uma mudança brusca e radical, o objetivo urgente agora era apanhar as pessoas, geralmente pobres e do interior, para trabalhar nas fábricas e produzir cada vez mais.

Nestes primórdios das relações trabalhistas, imperava a lei do mais forte, que era o patrão, sendo que enquanto o empregado tinha capacidade produtiva, sua existência estava garantida; uma vez vencida sua utilidade para aquela atividade, simplesmente era dispensado sem nenhum direito.

Vivendo normalmente com um salário irrisório, em condições precárias, em guetos parecidos com as atuais favelas e trabalhando até dezesseis horas por dia, o trabalhador era pouco mais que um escravo.

No século XX, com os movimentos trabalhistas as conquistas foram feitas aos poucos e de maneira penosa, evoluindo para os direitos reconhecidos nos dias de hoje através de legislação específica, sendo que dentre eles o mais importante é sem dúvida a aposentadoria.

2.3 A APOSENTADORIA EM TERMO DE STATUS E PAPÉIS

Vários autores não se limitam ao estudo da aposentadoria enquanto adaptação individual e procuram identificar o problema através da análise das transformações do sistema de papéis e de *status* que sofrem os sujeitos ao atingirem a velhice, assim como de suas conseqüências sobre o comportamento.

Segundo Peter Townsend (1957), "a vida do sujeito tem praticamente duas fontes de equilíbrio: o mundo familiar e o mundo do trabalho". No momento da aposentadoria, o sujeito tem apenas duas saídas possíveis: o isolamento ou a volta à vida familiar. É esta acentuação das relações familiares que vai permitir ao sujeito a manutenção do seu engajamento social e equilíbrio pessoal. Isto significa que a aposentadoria acarreta uma diminuição do *status* social, e modificação no sistema de papéis, que é compensado pela acentuação de novos papéis dentro da família. Guillermand (1972) observa que esta teoria tem por base a hipótese de que uma certa qualidade e uma certa quantidade de comunicação são necessárias para que o sujeito possa encontrar seu equilíbrio pessoal e sua adaptação social.

Outros autores tentam analisar o comportamento dos aposentados, partindo do princípio que a mudança ocorre na estrutura da personalidade do sujeito. Um exemplo é a teoria do desengajamento: o argumento é que o desengajamento é um processo inevitável e recíproco, resultante de uma diminuição da interação entre o indivíduo e os outros membros do sistema social no qual ele vive.

Este processo, que pode ser iniciado pelo próprio indivíduo ou pelo outro, caracteriza-se por uma volta a si mesmo e por uma mudança no equilíbrio adquirido na vida adulta.

2.4 A APOSENTADORIA: DIVERSOS NÍVEIS DE ANÁLISE

Foi nesta perspectiva que Guillermand (1972) orientou seu estudo sobre os aposentados. Para compreender o comportamento dos aposentados, ela distinguiu três níveis de análise: o nível das relações sociais, o nível do sistema de personalidade e o nível do sistema de práticas de aposentadoria.

Reportam-se cinco tipos de comportamento de aposentados. Considerando o homem como sujeito social e natural, analisam-se os diversos comportamentos de aposentados, de acordo com a predominância dos pólos da natureza ou da cultura no momento em que eles interrompiam suas atividades. Assim, pode-se elaborar uma tipologia de práticas da aposentadoria em função da sua relação com a estrutura social. Sob esta ótica encontramos alguns tipos de práticas de aposentadoria que seriam:

- **Aposentadoria-retração**

Caracteriza-se pela volta do indivíduo a si mesmo, esta introspecção o leva a um mínimo contato social, que é extremamente deletério a curto, médio e longo prazo. Somado à perda da referência social, este problema decorre do fato que o aposentado, pouco a pouco perde o prazer do contato com as pessoas, pois elas não lhe dão a atenção devida. Assoberbadas com as correrias diárias elas não entendem o ritmo mais lento do idoso, nem ao menos lhe dão o prazer de ficar responsável por algumas atividades caseiras ou cuidar de alguma criança, alegando

sempre não querer sobrecarregá-lo ou que já cumpriu sua parte. Na verdade, por trás destas alegações existe a falta de confiança na capacidade do idoso, que percebe isto, que contribui ainda mais para a instalação do processo depressivo.

- **Pseudo-aposentadoria**

É caracterizada pela reinserção social do indivíduo, através da volta a alguma atividade de trabalho. Esta atividade torna-se o principal pilar de sua existência, mantendo acesa dentro de si a vontade de viver, pelo orgulho de ainda ser um elemento produtivo da sociedade, neste caso o aposentado voltou ao trabalho por sentir prazer na atividade. Infelizmente, na maioria das vezes, a necessidade de trabalho não é fruto de uma vontade de retorno às atividades, mas sim por necessidade de dinheiro. Normalmente as classes trabalhadoras, que exercem a função de execução, recebem um salário baixo que as obriga muitas vezes a exercer uma atividade paralela para complementar sua renda mesmo quando jovens a fim de manter um padrão razoável de conforto para si e seus familiares. Com o decorrer dos anos a família e as necessidades aumentam, obrigando o trabalhador a labutar em um ritmo igual ou cada vez maior, apesar do avanço da sua idade e das suas forças. Este problema é ainda mais grave se analisarmos a atual situação de desemprego no país, que resulta na terrível situação infelizmente normal hoje, de famílias serem totalmente dependentes do salário do aposentado que muitas vezes continua trabalhando.

- **Aposentadoria-consumo**

Nesta situação, temos normalmente aquele grupo de pessoas com uma situação financeira confortável e bem humorada, pois se sentem de bem consigo mesmo. Aham que já contribuíram o suficiente com a sociedade e seus descendentes e que podem aproveitar a vida, descompromissadas desta maneira passam a praticar atividades prazerosas como consumo e viagens turísticas. São pessoas pertencentes àqueles grupos financeiramente independentes que já possuem estabilidade. Normalmente instruídos, procuram cuidar de sua saúde física e mental e participam de vários grupos. Até pela questão do privilégio financeiro são extremamente valorizados por seus familiares e membros dos círculos que

freqüentam. É um segmento muito importante para o mercado, pois são consumidores natos que movimentam milhões. Podem ser vistos nos clubes, shoppings e restaurantes.

- **Aposentadoria-familiar**

Processo no qual o indivíduo passa a dedicar-se exclusivamente à sua família, participa ativamente da vida de todos, repassando sua experiência e dando conselhos. Este processo ocorre somente naqueles núcleos familiares em que o idoso é respeitado pelos seus descendentes, para que isto ocorra é necessário haver uma situação econômica estável na família somada a uma sólida educação de valores familiares. Esta é, com certeza, a situação que seria ideal, a recompensa final e justa para todo idoso, poder terminar seus dias vivendo confortavelmente com seus familiares, sem nenhuma preocupação com sua sobrevivência ou com segregação da sociedade.

- **Aposentadoria-reivindicatória**

Neste caso, a pessoa ao se deparar na situação de exclusão que sofre por parte do restante da sociedade, não se conforma e passa a contestar o tratamento que lhe é dado. Passa então a envidar esforços para reverter este quadro, liderando os indivíduos de seu grupo muitas vezes em movimentos organizados. Esta situação é normalmente deflagrada com algum fato de exclusão ou injustiça que desencadeia esse processo de revolta que resulta em um processo depurativo benéfico para a sociedade, pois ao se defrontar com o problema, as autoridades são forçadas a tomar medidas que vão, pouco a pouco melhorando a situação do idoso.

- **Aposentadoria-passiva**

Existe uma aceitação da idéia de inatividade que lhe é repassada, a pessoa passa a aceitar todo tipo de informação da mídia de maneira passiva e não produtiva. É o famoso aposentado de pijama e pantufas que fica na sala assistindo televisão o dia inteiro. Este que é um dos casos mais patéticos, mas que vem mudando e diminuindo nos nossos dias, pois faz com que o indivíduo praticamente

vire um objeto dentro de casa, um vulto que não é percebido pelos outros. Nessa situação, a pessoa normalmente torna-se rabugenta e exigente com as pessoas de sua família tornando o ambiente insuportável, ou ao contrário, por ser submissa é ignorada ou maltratada.

Desta maneira, podemos ver que existem diversos tipos de prática e aceitação da aposentadoria por parte das pessoas, e que estamos longe de identificar todas, sendo as classificações acima apenas o resultado de uma corrente de estudiosos como Guillermand (1990), mas que se prestam plenamente ao nosso estudo pelo seu fácil entendimento.

3 FATORES DE DESAJUSTE À APOSENTADORIA

Após analisarmos nos capítulos anteriores o entendimento da definição, história, *status* e classificação da aposentadoria, passaremos a analisar o fato incontestável de que boa parte das pessoas não consegue se adaptar à vida do aposentado. As perspectivas de vida na aposentadoria, quando buscadas por tentativas e erros, aumentam as chances de provocar problemas de saúde nas relações sociais e familiares. Também inibem a possibilidade de se desenvolver atitudes otimistas na vida, buscando um melhor padrão econômico, respeitando a dignidade. A aposentadoria significa também a perda do papel profissional, logo, afastamento do sistema de produção. Mas ela é também oportunidade de reorganização espacial do indivíduo perante si mesmo e a vida, tempo para reflexão e compreensão da velhice que chega, bem como de uma reorganização de sua identidade pessoal. Este fenômeno não é resultado de um único fator, mas sim de diversos que ao longo dos anos vão moldando a mente das pessoas de tal forma que poucos conseguem enxergar este processo na sua verdadeira grandeza, beleza e complexidade.

Envelhecer é, antes de tudo, um processo de alterações físicas, biológicas, psicológicas e sociais. Apesar de radical este processo é permanente e contínuo e, por ser também lento, propicia a todos nós tempo mais que suficiente para o preparo do enfrentamento desta fase da vida que é ignorada ou temida pela maioria das pessoas. São vários fatores que dificultam a adaptação à inatividade profissional, a seguir serão citados alguns.

3.1 O APEGO AO TRABALHO

O trabalho ocupa um inegável espaço na existência humana. Coloca-se entre as atividades mais importantes e, de qualquer maneira, constitui-se na principal fonte de realização e significados na constituição da vida de todos. As pessoas articulam-se ao redor das atividades laborativas.

Do ponto de vista social, o trabalho é o principal regulador da organização da vida humana. Horários, atividades, relacionamentos pessoais são determinados conforme as exigências do trabalho. Como veremos, dificulta às pessoas preocuparem-se consigo mesmas. Entretanto, ao perderem seus empregos, muitas pessoas ficam desorientadas, desestruturam-se emocionalmente, sentem-se inúteis, sem nenhuma contribuição a dar. Passam a procurar em outras coisas, substitutivos inadequados para aquilo que o emprego lhe proporcionava relativo ao prazer e realização profissional.

O amadurecimento do ser humano é um processo relativamente longo, que demanda vários anos. Acentuadas relações de dependência são características dos humanos ao nascerem, principalmente em seus primeiros anos de vida. A maturidade completa-se e associa-se, via de regra, ao início de uma atividade produtiva.

Observa-se que o trabalho, por ser essencialmente obrigatório para a sobrevivência do indivíduo, tem o papel relevante de moldar uma rotina em longo prazo que estrutura o indivíduo de maneira concreta na suas relações de trabalho; não só isto, cria também o importante papel de identidade produtiva na sociedade, que faz com que a pessoa tenha orgulho de si. Este processo, uma vez iniciado desencadeia uma série de fatores estabilizantes que fazem com que o indivíduo desenvolva uma estrutura sólida para o enfrentamento dos problemas que a vida lhe apresenta. Desta maneira, ao longo dos anos, a pessoa toma consciência da importância do trabalho como um dos pilares positivos de sua vida e passa cada vez mais a centralizar-se em torno dele.

Nesse momento, o trabalho pode tornar-se também uma fonte de alienação, a partir do momento em que o indivíduo passa a gostar mais da sua atividade no trabalho do que das outras atividades fora dele, inclusive a família. Santos (1990) reporta-se a Sainsaulieu (1985), o qual observa que a experiência de realizações nas organizações é tão intensa e durável que seus efeitos ultrapassam os locais de trabalho. Existe uma relação muito forte de trabalho, organizado sobre as estruturas mentais e os hábitos coletivos dos sujeitos. Ele parte do conceito de identidade de Erikson e demonstra que sua busca de identidade é um desejo permanente de reconhecimento pelo outro. Nesta perspectiva, o acesso à identidade se faz no momento em que as identificações primitivas deixam de ser dominantes e o sujeito é reconhecido pela sociedade. Ter uma identidade seria, então, constituir-se enquanto

sujeito diferente do ouro e reconhecido como tal. A seguir o autor salienta que, do ponto de vista sociológico, este desejo de reconhecimento passa pela possibilidade de “sair vencedor nas relações de poder” e de “fazer reconhecer a plena autonomia dos seus significados”. O sujeito encontra em seus recursos pessoais um meio de manter seu desejo e de enfrentar o desejo do outro. Na desigualdade ele corre o risco de

não sair vencedor das lutas pelo reconhecimento, e é assim que o sistema de personalidade é posto em questão pelo universo social. Devido à falta de recursos estratégicos, o sujeito pode ser condenado à experiência do fracasso de seu desejo em face da vitória do outro (SANSALIEU, 1985, P.83 *apud* SANTOS, 1990, P.115).

Existe também o problema, na nossa sociedade contemporâneo-capitalista, na qual as pessoas trabalham cada vez mais em função da necessidade de capital para suprimir as necessidades de consumo cada dia mais crescente. Desta maneira o indivíduo vai, aos poucos, se deixando prender cada vez mais naquele grupo social do trabalho, perdendo aos poucos sua visão e contato com a realidade, chegando muitas vezes ao ponto da alienação total.

No caso do policial-militar, as conseqüências muitas vezes são mais graves. Somada aos problemas acima citados, existe a situação da perda da autoridade. O policial ao abandonar a farda, perde sua identidade visível, reconhecível até de relance, e aquela respeitabilidade por parte da comunidade. O que era afirmação de sua autoridade passa a ser lembrança, e não mais uma referência para viver em sociedade.

O Policial ao se transferir para a reserva, aparta-se do convívio de seus companheiros de serviço. Suporta, daí em diante, certa desvalorização por parte dos ativos. Enfrenta a dura realidade de adaptação ao mundo civil. Experimenta dificuldades para competir no mercado de trabalho, em função das suas características militares que foram inculcadas no decorrer dos anos. A agravante disto é que, o nosso policial para manter o padrão de vida que levava quando ativo, invariavelmente terá que exercer outra atividade de trabalho ao se aposentar.

Segundo Leão e Luz (1994, p. 7), “Ao aposentar-se o indivíduo tem que abandonar seu grupo de iguais, e esta separação é freqüentemente a maior responsável pelos sentimentos de autodepreciação e de perda de amor”.

3.2 A PERDA DA IDENTIDADE PROFISSIONAL

Durante nosso período de atividade no trabalho, exercemos ao longo dos anos tarefas e mantivemos círculos de relações sociais que se internalizaram de tal maneira que levaremos estas marcas boas ou más para o resto de nossas vidas. Seria, no mínimo, ingenuidade pensarmos que esta mudança se dá de maneira fácil e indolor, pois a aposentadoria é a perda do papel profissional, logo, afastamento do sistema de produção. Mas ela é também reorganização espacial e temporal da vida do sujeito, confrontação com a velhice e momento de reorganização de identidade pessoal.

Se o sujeito organiza sua vida em função do trabalho, quais são os mecanismos adaptativos por ele utilizados no momento de mudança desta situação? Como nele reorganiza e recentraliza seus papéis? Se ele tem apenas o trabalho como meio de personalização, no sentido usado por MALRIEU de desenvolvimento da pessoa, a aposentadoria não produzirá um processo de desorganização da pessoa? Se, por outro lado, o sujeito tem outros meios de personalização, além do trabalho, como ele viverá esta perda? Em todo caso, a aposentadoria representa um momento no qual o sujeito deve repensar e redefinir sua vida, ao mesmo tempo em que deve assumir de maneira positiva sua velhice e o estigma de ser inativo. Para compreender essas diferenças é preciso tentar analisar a aposentadoria em suas diversas dimensões.

3.3 A ACEITAÇÃO DO ENVELHECIMENTO

Desde o nascimento todos ser humano desenvolve uma individualidade que, à medida que o tempo passa, amadurece cada vez mais a sua identidade. Mesmo quando se fala em estabilidade e permanência, deve-se ter claro que a identidade não é imutável, pois a mudança é característica do ser humano. Certos acontecimentos na vida adulta determinam um momento de mudança no conceito de si mesmo. O fim do período de formação, ou melhor, a entrada na vida profissional é, em grande parte, marcada por uma crise que leva o sujeito a uma modificação da

sua identidade. É como se o indivíduo devesse integrar um novo aspecto no conceito de si mesmo, o papel profissional, o que acarreta uma modificação na organização do conjunto que se conhece por identidade.

No caso das pessoas idosas, o problema se torna mais difícil com a diminuição da capacidade física, com a maior probabilidade da doença, com o aumento da possibilidade da perda de pessoas próximas e com o choque da aposentadoria.

Em certas civilizações, a velhice é envolta em admiração e é dotada de grande prestígio, é sinônimo de sabedoria, equilíbrio e experiência, o que leva o sujeito a conservar um papel ativo no grupo social através assessoria contínua aos mais jovens nos mais diversos assuntos da vida cotidiana. Isto parece ocorrer em sociedades onde o trabalho não é completamente ligado à força física. A longa experiência de vida dos mais velhos possibilita aquisição de um maior domínio da estrutura e dos códigos sociais que regem a vida social do grupo. Nestas comunidades, os velhos mantêm a continuidade dos valores e códigos da sua cultura.

No entanto, na sociedade industrial moderna, onde a ênfase é dada à juventude, à capacidade de produção, ser velho representa uma perda de prestígio, um afastamento do mundo social.

Mesmo se em certas profissões, por exemplo, aquelas associadas às atividades intelectuais e políticas, a idade ainda é sinônimo de sabedoria e experiência, para a maior parte dos trabalhadores a chegada da velhice significa a perda da sua capacidade produtiva, a inutilidade do ponto de vista social. A aposentadoria é, nestas sociedades, o atestado oficial da chegada da velhice, o fato que marca a passagem da maturidade à terceira idade. Aposentadoria e velhice parecem assim estar ligadas e são freqüentemente confundidas como um mesmo fenômeno. Deve-se, portanto, tentar compreender as mudanças que se impõem ao sujeito com a chegada da velhice e como elas podem atingir a identidade.

3.4 A DESAGREGAÇÃO BIOLÓGICA

No tempo em que o homem vivia nas cavernas, a expectativa média de vida era dezessete anos, ou seja, vivia-se o suficiente para reproduzir antes de morrer.

Na antiguidade, há cerca 3.000 anos, a média subiu para vinte e nove anos, ao final do séc. XIX já estávamos em quarenta anos, atualmente o progresso da medicina e da higiene prolongou a expectativa de vida da população. Nos países mais desenvolvidos, como a França, por exemplo, o número de pessoas com mais de setenta e cinco anos aumentou em 20% desde 1975, e o número de pessoas com mais de oitenta e cinco anos aumentou em 25%. Nos países de terceiro mundo, a média de vida é bastante inferior a esses números, embora se registre atualmente um prolongamento da esperança de vida. Isto significa que se morre cada vez mais tarde. No entanto, mesmo o prolongamento da vida e a diminuição do ritmo do processo de envelhecimento sendo evidentes, ninguém descobriu ainda como evitar o envelhecimento celular. Cedo ou tarde esse fenômeno biológico se impõe ao organismo. Além das mudanças fisiológicas pouco visíveis ao sujeito (a atrofia muscular, a perda da elasticidade das veias e artérias, a diminuição da velocidade da circulação, etc.), a idade afeta também a aparência externa do corpo. Os cabelos embranquecem, a silhueta se transforma, as rugas aparecem e os tecidos perdem a elasticidade. Para as mulheres é também o período da menopausa, quando perdem a possibilidade de reprodução. Esta perda é freqüentemente associada à idéia da perda do desejo sexual e do poder de despertar este desejo no outro. Esta associação "reprodução/desejo sexual", é mais consequência de uma moral cristã do que um fenômeno biológico.

De todo modo, observa-se que as mudanças do corpo podem ser vividas como uma perda da atração. A modificação da imagem corporal, em certos casos, pode atingir a estima de si mesmo, logo, a própria identidade do sujeito. No entanto, cada indivíduo viverá diferentemente as mudanças do corpo em função da importância que lhe dá e da sua capacidade de aceitar tais perdas.

Além disso, o envelhecimento depende também do ambiente sócio-econômico em que vive o sujeito. A alimentação, o tipo de trabalho, os acessos a cuidados médicos são determinantes nesse processo. Nos países do terceiro mundo, por exemplo, os sujeitos envelhecem mais cedo, e a esperança de vida da população é de cerca de dez anos inferior à dos países desenvolvidos. Certas profissões, os mineiros, por exemplo, provocam também o envelhecimento prematuro do sujeito.

Logo, ao se falar na velhice, não se podem dissociar os fenômenos biológicos das causas psicológicas e sociais.

3.5 ALTERAÇÕES NO PSIQUE DO INDIVÍDUO

Durante o transcorrer dos anos toda forma de vida sofre o processo do envelhecimento, e o homem não é exceção. À medida que o tempo passa, as alterações biológicas se acentuam cada vez mais, mas a alteração mais significativa é, com certeza, a psicológica.

A reação do sujeito às mudanças provocadas pela chegada da velhice depende da importância das motivações e do interesse que o sujeito tem pela vida.

A identidade é colocada em questão a partir das visíveis modificações corporais, que não são aceitas pelo restante da sociedade, devendo o sujeito recorrer aos mecanismos adaptativos para enfrentar de maneira racional e serena essa nova imagem de si mesmo. No entanto, a aceitação dessas mudanças é dificultada pelo grupo social que não valoriza as pessoas idosas e não lhes concede um lugar sequer na sociedade, ao contrário, procuram segregá-las de maneira velada. Logo, num momento em que a dinâmica da reorganização da identidade entra em jogo, o sujeito terá que enfrentar a recusa coletiva da velhice. Uma vez mais, o sujeito conta apenas com os seus recursos individuais. Porém, reestruturar a identidade implica também uma perspectiva temporal, ser no futuro. Qual é o futuro da pessoa idosa?

A chegada da velhice significa também a proximidade da morte. Esta morte, que é mais ou menos negada, durante a vida ativa, apresenta-se agora como uma certeza, uma realidade vivida. Primeiramente, o sujeito idoso é submetido mais freqüentemente às perdas, seja a perda de seus amigos ou de seus pares. Essas perdas concretizam o fim de sua própria vida. Em segundo lugar, o envelhecimento, enquanto fenômeno irreversível conduz inexoravelmente à morte, tornando concreto o fim da existência. Essa certeza é fonte de angústia e pode também ser um fator de questionamento da identidade. É o ser em sua dimensão temporal que está em jogo. Além disso, a morte remete o sujeito a sua impotência. Ela é a situação desconhecida, temida e inevitável. A identidade deve fazer face continuamente a essa angústia. Como conviver com tantas mudanças, dominar a angústia da morte e manter o sentimento de unidade da identidade?

Se não existe futuro e se o presente é marcado por tantos conflitos, o sujeito pode voltar-se para si mesmo, agarrar-se ao passado como um mecanismo de

compensação. Bosi (1979), em seu estudo sobre a memória dos velhos, demonstra a relação entre o voltar-se para o passado e a ausência de atividade das pessoas idosas. Segundo a autora, a atividade adulta inibe, de certo modo, esta volta para o passado, para as lembranças. Na velhice, quando não existe mais o fazer, é a lembrança daquele fazer que se impõe e o substitui. Entre os sujeitos entrevistados por ela, aqueles que mantinham uma atividade eram sujeitos voltados para o presente, engajados nas relações e no mundo atual.

A inatividade pode ser sinônima de vazio e ser, assim ligada à idéia da morte. Logo, a aposentadoria que representa também a inatividade ou a cessação da atividade principal do sujeito, pode ser confundida com o fim da vida. A aposentadoria vai representar o vazio que caracteriza o não ser, acarretando, por conseguinte, uma reestruturação da pessoa. O fim da vida profissional é também a concretização da finitude do ser.

A noção de velhice é confundida com o fenômeno social e econômico de afastamento do sistema de produção. Segundo L'Ecuyer (1978) "a idade e seus *déficits* tem certamente um peso, mas os estereótipos sociais influenciam fortemente o conceito de si mesmo das pessoas idosas". Logo, a identidade do sujeito do sujeito que se aposenta sofre não apenas as mudanças naturais do processo de envelhecimento, mas deve também integrar certo número de modificações acarretadas pela perda da identidade socioprofissional.

3.6 A REDEFINIÇÃO DO TEMPO PARA O APOSENTADO

Existe uma historieta contando que, certa vez, um pescador que estava à deriva em alto mar á diversos dias, além da fome e da sede deparou-se com outro problema: o barco fazia água. Cômico da gravidade do fato, apanhou a única lata disponível e passou dedicar-se exclusivamente ao trabalho de não afundar. Imerso naquela luta, que perdurou vários dias, ao ser salvo por moradores de uma ilha perguntou surpreso como o haviam visto, sendo que para sua surpresa ouviu a resposta: Já faz quatro dias que, ao retornarmos do mar o avistávamos em seu barco, como saudávamos e você não respondia pensamos que não queria falar

conosco. Só então o pescador deu-se conta que estava tão entretido com sua tarefa que deixou o essencial de lado, que no caso era a observação.

O mesmo ocorre conosco quando da aposentadoria que é a época do não trabalho. Mas durante vários anos, o sujeito aprendeu forçosamente a dividir o seu tempo entre o trabalho e o não-trabalho. De um momento para o outro, com o advento da aposentadoria só lhe resta esta segunda dimensão.

Nos estudos sobre esse tema, podem-se constatar duas imagens que se opõem. De um lado, existe a imagem da aposentadoria-reposou, a aposentadoria-feliz, a liberação do trabalho. Por outro, existe a aposentadoria-vazia, a aposentadoria-solidão. Esses dois modos de viver a aposentadoria remetem ao modo de viver o trabalho e o lazer.

No que diz respeito ao lazer, existe, de um lado, a possibilidade material e concreta de desfrutá-lo. Enquanto ato de consumo, o lazer está estreitamente ligado à posição do sujeito no sistema de produção. Esta posição vai, de certo modo, determinar o tipo de lazer ao qual o sujeito tem acesso, assim como o tipo de aposentadoria que ele terá (no plano material). Por outro lado, no entanto, existe o interesse pessoal, que tem também sua influência.

Se o sujeito pertence a uma classe social mais favorecida, ele terá uma aposentadoria melhor no plano econômico. Ao passo que o sujeito da classe desfavorecida teve, provavelmente, problemas econômicos durante toda a vida, o que, na maioria dos casos, o obrigou a viver em função do trabalho para manter um padrão mínimo de renda para si e seus familiares. No momento da aposentadoria, ele terá que retomar uma atividade remunerada, na medida em que sua pensão de aposentado vai se tornando insuficiente para sua sobrevivência. Mesmo que ele não possa retomar o trabalho por questão de saúde, ou devido à legislação em vigor (como é o caso da aposentadoria compulsória), ele não tem o hábito do tempo livre. Isto significa que, durante a vida profissional ativa, ele jamais teve tempo e dinheiro para se permitir períodos freqüentes de lazer. Neste caso, o não-trabalho é quase sempre percebido como vagabundagem e a aposentadoria será, para o sujeito, um tempo vazio a ser preenchido. Se, ao contrário, ele pôde construir outros interesses e teve a possibilidade de consagrar-se a esses interesses, a aposentadoria pode significar o tempo de liberdade necessário para dedicar-se a essas atividades. No entanto, existem sujeitos que, apesar de viverem uma situação econômica invejável, não conseguem dedicar-se ao lazer e investem no trabalho como se ele fosse a

única fonte de engajamento social. Para estes sujeitos, o trabalho é sua vida e nada mais importa.

3.7 A PERDA DO PAPEL PROFISSIONAL

A perda do papel profissional significa, antes de tudo, o afastamento do sistema de produção. Qual é o lugar e quais são as perspectivas de um sujeito aposentado numa sociedade que valoriza o trabalho, a produção?

Os projetos de vida são ligados a um projeto social, na medida em que eles são construídos num quadro sociocultural específico e ligados aos valores de uma sociedade. A que projeto está ligado um aposentado?

Guillermard (1990, p. 22) observa que “numa lógica capitalista estrita, um ator social é um agente produtor dispondo da sua força de trabalho. Quando ele não é mais reconhecido como agente produtor, ele deixa de existir, enquanto ator social.” Numa outra linguagem, um sujeito aposentado traduziu assim essa não existência enquanto ator social: “Quando uma classe profissional tem um problema qualquer que não encontra solução, ela pode fazer greve. E nós os aposentados? O que a gente pode fazer? Voltar a trabalhar como forma de pressão?” Através dessas questões o sujeito traduzia a ausência de poder de pressão dos aposentados. O que quer que façam, eles não mudarão a ordem social. Eles não podem mais incomodar a sociedade, para que ela se volte para seus problemas.

Se um certo poder é uma parte fundamental da imagem positiva de si mesmo, pode-se ao menos deduzir que a perda, ao menos parcial, desse poder acarretará uma mudança na identidade pessoal. O sujeito aposentado perdeu seu poder social. Mesmo na família, se é que ela existe, a aposentadoria é justamente a fase em que os filhos cresceram e construíram suas próprias famílias. É assim que pode surgir nos aposentados um sentimento de inutilidade e de desvalorização. Além disso, este sentimento encontra a recíproca no seu grupo social, onde as pessoas idosas são percebidas como inúteis e ultrapassadas. Forma-se, então, um círculo vicioso, tornando-se ainda mais difícil a solução da crise. A busca da identidade implica uma aceitação pelo outro, o reconhecimento e valorização de si. Esses sentimentos passam pela percepção que tem o sujeito de ser avaliado

positivamente por seu grupo social, sobretudo pelos outros que lhe são significativos. Ora, se uma sociedade desvaloriza os indivíduos que não são mais produtivos, o sujeito aposentado perderá, junto com o papel profissional, o *status* no seu grupo social. Ele deve refazer sua identidade, porém, isto é dificultado pelo outro que não o identifica mais do mesmo modo.

Quais são as expectativas sociais com relação aos aposentados? Eles não são mais úteis à sociedade de produção, não têm mais o mesmo *status*, nem o mesmo valor no grupo social. Isso pode acarretar um comportamento de afastamento, de isolamento. No entanto, como já foi dito anteriormente, o papel profissional não tem o mesmo significado para todos os sujeitos e cada um organiza sua vida diferentemente com relação ao trabalho e aos valores sociais.

3.8 CONSEQUÊNCIAS SOBRE A IDENTIDADE PROFISSIONAL

A perda do papel profissional é uma ruptura com os laços estabelecidos pelo sujeito durante vários anos. Ele deve agora reorganizar sua vida, estabelecer novos pontos de referência e reestruturar sua identidade pessoal. Esse remanejamento será mais ou menos difícil em função do lugar ocupado pelo trabalho na vida do sujeito, do investimento feito por ele no papel profissional. No entanto, em todos os casos, as modificações provocadas pela aposentadoria têm uma repercussão sobre o sujeito, acarretando, ao menos temporariamente, um questionamento da identidade pessoal.

Se, por um lado, o trabalho é um dos meios mais fortes para que o sujeito se adapte a uma sociedade e seja por ela reconhecido, por outro lado, o indivíduo pode interiorizar a idéia de que o valor do sujeito é diretamente proporcional à sua capacidade de produção. Ele corre o risco de construir sua identidade pessoal diretamente dependente de sua identidade socioprofissional. Se o sujeito sempre confundiu sua personalidade com seu papel, sua maneira de ser com sua maneira de fazer, a aposentadoria será para ele um vazio, uma massa enorme de tempo sem nenhum sentido, sem projetos que a preencham. Para o sujeito que investe no papel profissional de tal modo que ele se torna a principal ou única fonte de engajamento social, de reconhecimento, de prestígio ou de poder, a aposentadoria será vivida

como uma passagem dolorosa e difícil. Neste caso, pode falar-se de uma crise de identidade, na medida em que a dimensão de valor é posta em questão. De fato, a constituição da identidade, como já foi dito anteriormente, passa por uma valorização de si que significa, ao mesmo tempo, a atribuição de um valor positivo, de um conjunto de qualidades, a percepção de um certo poder sobre os acontecimentos e o sentimento de ser amado, aceito e reconhecido pelo outro.

Ora, se o trabalho é fonte privilegiada desses sentimentos e percepções, a aposentadoria enquanto referência de não-trabalho é também lugar de não reconhecimento, de não-poder, logo, de questionamento do valor da pessoa. Despojado de seu papel profissional, o sujeito pode ser levado a responder como alguém que se aposentou também da vida. A perda do papel profissional para esses sujeitos será então marcada por sentimentos de inutilidade, impotência e desvalorização de si. Neste caso, será difícil construir projetos suscetíveis de dar uma continuação à existência fora do trabalho. A aposentadoria será vivida como o fim da vida, o vazio, a proximidade da morte. Se o sujeito viveu sobre a primazia do papel profissional, sua perda significa não apenas uma morte social, da qual fala Guillermand (1990), mas a morte de uma parte fundamental da identidade da pessoa. Além disso, parece que essa morte social é traduzida tanto no comportamento como nos sentimentos e representações de si. Se o sujeito adota um comportamento de afastamento, é porque ele perdeu os sinais e referências que o definem enquanto pessoa e ator social. É evidente que, se o sujeito pôde construir durante toda sua vida, outras fontes de reconhecimento e de valorização, a perda do papel profissional e as mudanças que daí decorrem serão vividas de maneira menos problemáticas e o sujeito encontrará mais facilmente outros meios de reestruturar sua identidade após a aposentadoria e durante seu processo de velhice.

4 O SERVIÇO DE AÇÃO SOCIAL NA PMPR

4.1 HISTÓRICO

A Assistência Social da PMPR foi criada em 18 de julho de 1962, em Curitiba, no Comando do Cel QOPM ORLANDO XAVIEIR POMBO, em que recebeu o nome de Cruzada Social Cosme e Damião, formada por esposas de oficiais que objetivavam ajudar os Policiais-Militares carentes.

A origem do Serviço Social advém da Cruzada Social Cosme e Damião, que a auxiliava na elaboração de suas ações visando assistir inclusive a família do Militar.

Com a Portaria do COMANDO-GERAL/PMPR n.º 610 de 14 de junho de 1983, o Serviço Social desvincula-se da Cruzada Social e passa a ser subordinado à Diretoria de Pessoal.

Desde então, o Serviço de Ação Social estrutura suas atividades práticas para poder atender às necessidades dos integrantes da Polícia Militar. A sua posição atual foi e está sendo conquistada através do profissionalismo, persistência e doação de cada membro da equipe do SAS, que visa buscar uma atuação verdadeiramente necessária e ideal para os usuários deste serviço.

4.1.1 Finalidade

É um órgão de apoio técnico normativo da Diretoria de Pessoal da PMPR que tem por finalidade orientar, promover, estimular e desenvolver atividades biopsicossócioespiritual, buscando a melhoria de qualidade de vida.

Visa o bem-estar das inter-relações dos integrantes da Polícia Militar, efetivo ativo e inativo, bem como os seus familiares.

Promove a integração nas relações psicossociais e tem como objetivo produzir mudanças de revitalização, reequilíbrio e alternativas saudáveis,

procurando dentro de seus limites e capacidades a compreensão e melhor encaminhamento dos problemas.

Intervém segundo as diretrizes da Instituição, possibilitando encontrar as melhores alternativas que se adaptem aos regulamentos e à situação do Policial-Militar.

4.2 ESTRUTURA DE FUNCIONAMENTO

Atualmente o Serviço de Ação Social da Polícia Militar é composto por um pequeno quadro de funcionários que está especificado abaixo:

- 01 diretor;
- 03 psicólogas;
- 03 motoristas de ambulância;
- 23 apoiadores.

Para se ter uma idéia da deficiência de estrutura, passaremos a abordar os relatórios de atividades do ano de 2004, fornecidos por aquele órgão, que nos revelam em números absolutos, a quantidade de atendimento realizados mês a mês.

No ano de 2004, no setor psicológico foram efetuados 73 internamentos por alcoolismo e dependências químicas, 13 internamentos por psicose, 27 internamentos por depressão, 395 encaminhamentos para avaliação médica na JOS, 42 atendimentos ambulatoriais por ordem judicial, 77 atendimentos pelo PROAAR e 1187 triagens psicológicas, somando **1814** atendimentos (fonte: SAS).

Em 2004, na clínica psicossocial foram realizados 6406 atendimento psicosociais, 3647 psicológicos, 219 de assistência social, 1342 atendimentos pedagógicos e 85 de neuropediatria totalizando **11699** atendimentos (fonte: SAS).

No setor de serviço social foram efetuados no ano de 2004 nada menos que 1191 entrevistas, 56 internamentos, 275 visitas domiciliares e hospitalares, 103 encaminhamentos a órgãos sociais, 189 hóspedes atendidos na sede, 412 empréstimos de aparelhos ortopédicos, 273 fornecimentos de cestas básicas, 18 fornecimento de óculos remédios e outros, 92 atendidos no grupo amor exigente, 116 no projeto casulo, 7 no projeto Campinhos, 121 na oficina da idéia e esperança,

26 atendimentos individuais, 36 contatos com a comunidade, 50 recursos mobilizados, 100 divulgações de projeto e 26 visitas externas em quartéis, empresas, etc. Totalizando **3361** atendimentos (fonte: SAS).

Os números acima mencionados dão uma parca visão do imenso trabalho realizado pelos profissionais do SAS. Segundo o capitão Márcio, que é o seu diretor, esses números referem-se quase que apenas ao pessoal da capital, já que os policiais do interior são atendidos de maneira regionalizada pelo SAS estadual e através de parceria com universidades que dispõe de campus de psicologia, como as de Londrina e Maringá. Acrescenta ainda que a atual estrutura está muito aquém do necessário, mas que existe um projeto de construção de um centro especializado de cinco andares ao lado do HPM, que brevemente será colocado em prática.

4.2.1 O Usuário do SAS

É importante lembrar que, no atual contexto de atendimento especializado e de qualidade que a corporação tenta inserir seus integrantes e familiares, até por uma questão de demanda reprimida, inicialmente são atendidas as pessoas que são encaminhadas através dos comandantes de unidade, ou por iniciativa própria, com os seguintes perfis:

- comportamentos inadequados na família e setor de trabalho (estresse, depressão, agressividade, irritabilidade e outros sintomas);
- alcoolistas e dependentes químicos;
- Policial-Militar envolvido em ocorrências de alto risco;
- cumprimento de medida de segurança;
- problemas sociais;
- outras situações.

4.2.2 O Atendimento no SAS

Dentro de sua estrutura, o atendimento do SAS obedece a rigorosos preceitos médicos sendo os seguintes procedimentos:

- Policial-Militar é atendido no SAS com encaminhamento via ofício do Comandante ou Chefe imediato de sua Unidade, exceto em casos emergenciais;
- Policial-Militar é atendido na Clínica de Atendimento Psicossocial da PMPR (CAPS) sem encaminhamento da Unidade, pois o atendimento terapêutico é feito no horário de descanso;
- a família é atendida no SAS a qualquer hora do expediente ou através de agendamento de consulta;
- horário de atendimento no SAS é das 07:00 às 19:00 horas de segunda a sexta-feira.

4.2.3 Principais Atividades do SAS

Dentre as inúmeras atividades do SAS, as principais que vem apresentando resultados altamente positivas e que estão em evidência são:

a) SETOR PSICOLÓGICO

Objetivo:

- promover a saúde mental dos Policiais-Militares e seus dependentes, identificando problemas emocionais que necessitam de intervenção, propiciando condições à resolução destes.

Objetivos Específicos:

- identificar problemas emocionais leves e graves que necessitam de intervenção;

- proporcionar tratamento adequado buscando o bem-estar dos usuários.

Atividades:

- atendimento a Policiais-Militares com problemas de alcoolismo e/ou dependências químicas;
- atendimento à saúde mental, como: estresse, psicose, depressão, síndrome do pânico, ansiedade e outros distúrbios;
- atendimento de situação problema que envolve o Policial-Militar e sua família;
- encaminhamento para hospitais especializados;
- atendimento do Programa de Avaliação e Acompanhamento (PROAAR) ao Policial-Militar que se envolve em ocorrência de alto-risco;
- atendimento psicoterapêutico decorrente de determinação judicial (Justiça Terapêutica);
- encaminhamento para o CAPS-Clínica de Atenção Psicossocial da PMPR, Hospitais especializados conveniados e Sistema Único de Saúde (SUS) e outras clínicas;
- atendimento ao Policial-Militar que recebe alta do hospital psiquiátrico;
- supervisão de estagiárias de Psicologia.

As atividades do Setor Psicológico quando necessitarem de avaliações e perícias médicas para avaliar condições laborais do Policial-Militar serão realizadas via:

- Junta Médica da Diretoria de Saúde;
- Perícia Médica de perito credenciado JM/DS;
- Perito Trabalhista credenciado JM/DS.

b) SETOR DE SERVIÇO SOCIAL

Objetivo:

- promover o bem-estar dos integrantes da Corporação e seus familiares, agindo como elo de ligação entre o Policial-Militar, sua família e a instituição, visando à reestruturação e revitalização pessoal e profissional.

Objetivos Específicos:

- contribuir para viabilizar a participação efetiva da população usuária nas atividades oferecidas pelo SAS;
- elaborar, implementar, executar e avaliar projetos concernentes ao Serviço Social, bem como, pesquisas que contribuam para análise da realidade social e assim subsidiar ações necessárias aos usuários;
- informar e orientar sobre possibilidades e conseqüências de sua situação, respeitando decisão do usuário.

Atividades:

- abordar e encaminhar para tratamento pacientes usuários de substâncias químicas, bem como, contatar com seus familiares para envolvê-los na situação e tratamento;
- abordar, intervir e encaminhar às providências, após diagnóstico social, os usuários que necessitem de outro tipo de intervenção ou apoio: psicológico, médico, jurídico, clínicas especializadas, programa de apoio alimentar e outros;
- realizar visitas domiciliares e hospitalares, quando necessárias, para obtenção de um melhor diagnóstico e intervenção social;
- gerenciar empréstimos e devolução de materiais ortopédicos;
- intervir quanto à necessidade social do usuário utilizando de recursos existentes na corporação e comunidade;
- treinamento, avaliação e supervisão de estagiárias de Serviço Social.

4.3 PROGRAMAS EM FUNCIONAMENTO

a) PROGRAMA DE APOIO AO ALCOOLISTA/DEPENDENTE QUÍMICO

Objetivo:

- desenvolver ações de prevenção, tratamento e recuperação de dependentes de álcool e outras drogas aos integrantes da PMPR e seus familiares, compreendendo atividades contínuas e eficazes direcionadas à saúde.

Objetivos Específicos:

- abordar e orientar o dependente de álcool ou outras drogas sobre sua doença e tratamento adequado;
- abordar e orientar os familiares do dependente de álcool e outras drogas para acompanhamento, tratamento e demais procedimentos necessários;
- procurar detectar, orientar e encaminhar ao SAS as pessoas que apresentem sintomas da dependência de álcool ou outras drogas para abordagem e tratamento especializado (Hospital Integral, CAPS Clínica de Atendimento Psicossocial da PMPR, Hospital Dia, Ambulatório, Chácaras de Tratamento e Grupos de Apoio);
- determinar uma política de atendimento aos dependentes de álcool e outras drogas, através da qual seja aplicado o mesmo procedimento para ajudar o dependente a buscar o tratamento adequado, possibilitando a sua recuperação e ressocialização.

b) GRUPO DE APOIO E PREVENÇÃO AMOR EXIGENTE – GAP/AE

Objetivo:

- grupo de Policiais-Militares alcoolistas ou dependentes químicos, em processo de recuperação, que se reúnem semanalmente para monitoramento de sua condição;

- grupo de familiares de Policiais-Militares alcoolistas ou dependentes químicos, que se encontram semanalmente, para buscar tratamento e apoio diante da doença.

Objetivos Específicos:

- propiciar análise e entendimento das crenças equivocadas e distorcidas acerca do seu relacionamento com a substância;
- avaliar custos e benefícios do álcool e outras drogas, expectativas sobre o resultado do comportamento, valor do resultado ou comportamento;
- trabalhar com as probabilidades de recaída: tensão, ansiedade, estresses, grau de controle, conflitos pessoais e familiares, disponibilidade de respostas adequadas para lidar com situação;
- treinar habilidades comportamentais e mudança de estilo de vida, promovendo sentido existencial para o indivíduo, objetivando a abstinência e serenidade;
- identificar falhas e carências das habilidades de enfrentamento para elaborar estratégias de ação, segundo habilidades e capacidades de cada um;
- estimular as atividades familiares, sociais, lazer e auto-estima, buscando melhoria na qualidade de vida.

c) PROGRAMA DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE POLICIAIS-MILITARES ENVOLVIDOS EM OCORRÊNCIA DE ALTO RISCO - PROAAR

Objetivo:

- atendimento psicossocial aos Policiais-Militares envolvidos em ocorrência de alto risco, ou seja, ocorrências que resultem em morte de policiais ou civis, lesões corporais graves ou situações de alta tensão como seqüestro, assalto com reféns e outras desta natureza.

Objetivos Específicos:

- efetuar uma avaliação prévia no Policial-Militar para oferecer atendimento adequado, encaminhando-o aos procedimentos que se fizerem necessários;
- prestar acompanhamento multidisciplinar ao PM/BM, promovendo o apoio necessário à sua reabilitação para vida pessoal e profissional;
- envolver Comandos de Batalhões e Chefes Imediatos com a questão, sensibilizando-os à problemática decorrente.

d) PROJETO CAMPINHOS**Objetivo:**

- propiciar uma reflexão a cerca das condições de qualidade de vida do Policial-Militar, buscando despertar melhorias nas suas relações familiares, sociais e profissionais.

Objetivos Específicos:

- levar ao Policial-Militar conhecimento sobre os sintomas, as causas e as alternativas para controlar o estresse;
- instrumentalizar o policial-militar a diferenciar e administrar os níveis de estresse a que ele está exposto;
- aumentar atitudes positivas diante da vida como autodefesa contra o estresse;
- capacitar os participantes à condição de agentes multiplicadores destes conhecimentos;
- proporcionar ao Policial-Militar momentos de descontração e desligamento da atividade cotidiana;
- reforçar a necessidade de pausa na rotina para a busca do equilíbrio frente nas atividades do dia-a-dia, sejam pessoais, familiares e profissionais;
- facilitar a busca de apoio ou tratamento especializado quando necessário;

- apontar técnicas simples e ações que façam a diferença na qualidade de vida do indivíduo, de sua família e da comunidade.

e) PROJETO CASULO

Objetivo:

- promover atendimento aos Policiais-Militares nas dependências das respectivas Unidades, disponibilizando um(a) Assistente Social ou um(a) Psicólogo para trabalhar questões relativas à valorização do ser humano, auto-estima, relações interpessoais e novas atitudes comportamentais diante da retórica do contexto sociopolítico, visando a ampliação da percepção de cada um e contribuindo à formação de uma conduta ética positiva.

Objetivos Específicos:

- orientar, informar e encaminhar casos que necessitem de intervenção psicossocial;
- orientar sobre questões a respeito dos fatores de estresses e como lidar com eles;
- abordar casos buscando a prevenção e qualidade de vida dos Policiais-Militares e sua família.

f) PROJETO RECOMEÇAR

Objetivo:

- promover a participação dos Policiais-Militares em processo para reserva remunerada em atividades de reflexão e reconstrução acerca da rede das estruturas bio-psicossocial-espiritual e ambiental do ser humano.

Objetivos Específicos:

- compreender o homem como unidade fisiodinamopsicológica-espiritual, que busca constantemente o equilíbrio no movimento dinâmico da vida. Faz raciocínios, reflexões, usa a imaginação para integrar o passado, vive os desafios do presente e projeta seu futuro. Nesta ótica, percebe que ele não é um ser à parte, mas que está integrado ao meio cultural que representa a pessoa e a sociedade, e ao meio natural com toda a disponibilidade de recursos materiais.

Serão dez encontros que propiciarão condições de prevenção à saúde:

- na estrutura biológica, serão trabalhadas questões relativas à sua saúde, como a possibilidade de um “*check-up*” no Hospital da Polícia Militar, com intuito de prevenir e cuidar de seu corpo. Ao ingressar na Corporação passa por uma bateria de exames médicos, então a necessidade de fazê-lo novamente, valorizando e motivando-os à manutenção de sua saúde;
- na estrutura psicossocial, vamos trabalhar a aposentadoria como significado de recomeço, vitória, felicidade e não uma chance para comportamentos prejudiciais à qualidade de vida. Utilizando de abordagens psicológicas, técnicas e construções teóricas, integraremos os membros do grupo para que oportunizem uma reconstrução de conceitos e comportamentos. Buscaremos conhecer instituições sociais e de trabalho voluntário, sensibilizando-os à importância da doação pelo próximo. Contaremos com apoio das estruturas da Associação da Vila Militar (AVM) e entidades afins, para criarmos um espaço de desenvolvimento pessoal;
- na perspectiva espiritual e ambiental, aproveitaremos os recursos do Haras do Regimento Coronel Dulcídio, para refletirmos sobre este ser que busca paz interior, que necessita perceber e cultivar sua alma. Um diálogo acerca da influência do ser cultural em sua integração com o meio natural.

g) PROJETO VIDA

Objetivo:

- destina a salvar vidas e assegurar sua continuidade, é um banco de sangue que atende às necessidades dos integrantes da PMPR e seus familiares, bem como, o doador civil cadastrado no respectivo banco.

Objetivos Específicos:

- promoção de palestras informativas sobre doação de sangue, sua importância, mecanismos para doação de sangue na capital e interior do Estado e a garantia de um *check-up* gratuito;
- realização de cadastro e providências para transporte ao banco de sangue;
- manter um estoque de sangue junto ao HEMEPAR para as emergências cirúrgicas;
- orientação quanto à importância de doar sangue, buscando a conscientização de que uma vida pode depender, exclusivamente, do espírito de solidariedade de pessoas saudáveis.

h) ARTE TERAPIA

Objetivo:

- buscar através da arte um agente facilitador e catalizador dos processos de resgate da qualidade de vida, visando o desenvolvimento da auto-estima e reeducação através de uma política pedagógica de conhecimento e prática da arte.

Objetivos Específicos:

- disponibilizar a realização de técnicas de arte, visando a simbolização de sua experiência, da expressão de sua emoção e alma;
- descobrir talentos embutidos no ser humano;
- desenvolver técnicas de relaxamento e descontração através da arte;

- propiciar momentos de atividades culturais que visem a integração das pessoas;
- realizar técnicas que busquem a análise, conhecimento e crescimento da pessoa (pintura, artesanato em geral, teatro, dança, cinema, museus, passeios).

i) PROJETO EQUOTERAPIA

Objetivo:

- promover o desenvolvimento biopsicossocial de pessoas portadoras de deficiência e/ou com necessidades especiais, dentro de uma abordagem interdisciplinar, buscando o desenvolvimento e bem-estar dos praticantes.

Objetivos Específicos:

- desenvolver força, tônus muscular, flexibilidade, relaxamento, conscientização do próprio corpo e aperfeiçoamento da coordenação motora e do equilíbrio;
- desenvolver novas formas de socialização, auto-confiança e auto-estima.

4.4 OUTROS SERVIÇOS

a) CLÍNICA DE ATENDIMENTO PSICOSSOCIAL DA PMPR – CAPS

Objetivo:

- oferecer trabalho terapêutico ambulatorial e multidisciplinar aos Policiais-Militares e seus familiares, dentro das áreas de Psicologia, Serviço Social, Neuropediatria e Pedagogia. É um atendimento específico a cada área para cada caso, procurando desenvolver atividades terapêuticas adequadas à situação visando a melhoria de qualidade de vida. Este

trabalho é vinculado ao SAS e quando da precisão de demais procedimentos necessários à situação, o SAS é quem responde pela tomada de decisões.

b) BENEFÍCIO DO SEGURO PMPR

Objetivo:

- orientar e encaminhar os processos de seguro de acidente pessoal, por invalidez ou morte, de Policiais-Militares acidentados no efetivo exercício de suas função, conforme previsto na Lei nº 10.792 e Lei atual 12.468 de agosto de 2003. O SAS cumpre o papel de agente mediador entre o beneficiário e a seguradora.

c) HOSPEDAGEM

Objetivo:

- apoio ao Policial-Militar e sua família que necessitam permanecer na Capital para tratamento de saúde. São quartos simples que estão disponibilizados, no SAS, desde que agendem com antecedência a sua necessidade de hospedagem.

d) VIATURA

Objetivo:

- apoio de viatura para Policiais-Militares e seus familiares no traslado de hospitais e outras clínicas;
- apoio a instituições da comunidade que realizam trabalho social e que necessitem de transporte de ônibus para realização de suas atividades sociais que visam o bem comum.

4.5 RESULTADOS

Como resultados práticos dos projetos acima citados, com outras atividades do SAS, temos os seguintes números :

Quadro 1 – RELATÓRIO DE ATIVIDADES DE 2004 DO SERVIÇO SOCIAL

Entrevistas.....	1191
Internamentos.....	056
Visitas domiciliares e hospitalares.....	275
Encaminhamentos a órgãos sociais.....	103
Número de hóspedes atendidos.....	189
Número de auxiliados no trânsito à Capital.....	270
Empréstimo de aparelhos ortopédicos.....	412
Fornecimento de cestas básicas.....	273
Fornecimento de óculos remédios e outros.....	018
Atendidos no Grupo amor exigente.....	092
Atendidos projeto casulo.....	116
Atendidos no Projeto campinhos	007
Oficina da idéia e da experiência.....	121
Atendimento individual.....	026
Contatos com a comunidade.....	036
Recursos mobilizados.....	050
Divulgação de projetos.....	100
Visitas externas (empresas, instituições, quartéis, etc.).....	026
TOTAL.....	3361

FONTE: SAS.

Quadro 2 – RELATÓRIO DE ATIVIDADES EM 2004 DA CLÍNICA PSICOSSOCIAL

Atendimentos no Centro Psicossocial	6406
Psicologia.....	3647
Assistência social.....	0219
Pedagogia.....	1342
Neuropediatria.....	0085
TOTAL.....	11699

FONTE: SAS

Quadro 3 – RELATÓRIO DE ATIVIDADES EM 2004 DO SETOR PSICOLÓGICO

Internamentos por alcoolismo e dependências químicas.....	073
Internamentos por psicose.....	013
Internamentos por depressão.....	027
Encaminhamentos para avaliação na JOS.....	395
Atendimento ambulatorial por ordem judicial.....	042
Atendimento pelo PROAAR.....	077
Triagem psicológica.....	1187
TOTAL.....	1814

FONTE: SAS

5 PESQUISA

No resultado geral da presente pesquisa foi apurada, no Serviço de Ação Social, a eficiência da preparação para a reserva existente na Corporação e também verificado se a atual estrutura do Serviço de Ação Social é suficiente para atender à demanda da Polícia Militar. Foi feito um levantamento do número de casos atendidos e correlacionou-se os resolvidos com os persistentes; Apurado se os projetos do SAS em andamento são suscetíveis de melhoria e Identificado quais as medidas que podem ser adotadas para o aperfeiçoamento desses projetos.

5.1 MÉTODO

Descrição da metodologia utilizada para a realização da monografia definindo os critérios da pesquisa de campo.

Através de pesquisa descritiva e quantitativa, foi feito o uso de sessenta questionários com perguntas diretas objetivas e subjetivas, bem como entrevistas pessoais diretas com quatro praças e um oficial, aposentados recentemente.

5.2 PÚBLICO-ALVO

O público-alvo a ser estudado, são os integrantes da PM, de várias faixas etárias, bem como alguns policiais já aposentados, sendo todos eles moradores da Região Metropolitana de Curitiba que prestam ou prestaram serviço no 17º Batalhão de Polícia Militar.

5.3 AMOSTRA

A amostra, estudada no presente trabalho, é constituída de 60 (sessenta) policiais, praças e oficiais da ativa que prestam serviço de ordem administrativa e operacional na 4º companhia do 17º batalhão, e que está sediada no Município de Colombo e que abrange em sua área de serviço também os Municípios de Campina Grande do Sul e Quatro Barras e também entrevistas com mais três policiais aposentados.

5.4 INSTRUMENTO

Foi utilizado nesta pesquisa como forma de instrumento um questionário auto-aplicável com 15 perguntas objetivas fechadas e subjetivas bem como três entrevistas diretas que foram transcritas. Posteriormente foi efetuada a tabulação desses dados com representação gráfica que se encontram no próximo capítulo.

6 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Convém salientar que a faixa etária dos policiais que preencheram os 60 questionários variou entre 22 e 46 anos e com tempo de serviço entre 03 e 24 anos; interessante é que somente 02 policiais tinham mais de 25 anos de serviço.

Verificando a resposta dos milicianos, constatamos que perguntado se tinham intenção de ir para a reserva antes da aposentadoria proporcional, 62,5% responderam sim; 6,2% não e 31,2% não têm opinião formada (gráfico 1).

Ao responderem se os motivos da saída precoce eram de ordem profissional ou particular; 56,2% disseram ser profissional e 43,7% ser de ordem particular (gráfico 2).

Ao solicitarmos para elencarem até três motivos suficientes para sair da polícia, os que mais se destacaram foram: falta de vocação com 1,2%; falta de satisfação na atividade com 2,5%; salário baixo com 26,2%; falta de valorização profissional com 6,2%; falta de meios com 5,2%; falta de comando com 3,7%; ascensão profissional difícil com 8,1%; falta de reconhecimento com 0,6%; perigo na profissão 10,62%; estresse com 2,5%; conviver mais com a família 3,7%; fazer bico 8,7%; buscar outra atividade 9,3%; sair assim que possível 2,5% e outros motivos com 8,7% (gráfico 3).

Perguntado se a corporação poderia fazer algo para que permanecessem mais tempo na ativa; 43,7% responderam sim e 56,2% não (gráfico 4).

Pedimos para elencarem até três motivos que poderiam fazer o miliciano ficar por mais tempo, o resultado foi o seguinte: oficiais competentes para comandar a tropa 3,7%; melhorar a imagem da polícia perante a população 4,3%; melhoria salarial 30%; reconhecimento e valorização 14,3%; melhores condições de trabalho 11,2%; promoção por tempo de serviço 12,5%; mais diálogo e menos punição 11,5% e outros com 12,5% (gráfico 5).

Na pergunta seguinte, 31,2% responderam que a corporação satisfaz suas aspirações e 68,7% que não (gráfico 6).

Os motivos apontados como aqueles que impedem a satisfação das aspirações dos policiais foram: militarismo excessivo 13,6%; os praças não são ouvidos 5,4%; ambiente dificulta crescimento profissional 10%; a tropa foi esquecida 17,2%; dificuldade na ascensão profissional 7,2%; não há apoio ao policial que

estuda 2,7%; não há reconhecimento pelos bons serviços prestados 1,8%; não há incentivo ao desenvolvimento profissional 2,7%; muita demora nas promoções 1,8%; poucos cursos de especialização 3,6%; não se valoriza o aspecto humano do policial 0,9%; falta de assessoria jurídica quando ocorrência vira processo 2,7%; ficar exposto aos políticos 1,8%; falta de condições de trabalho 4,5%; a polícia está tentando fazer tudo, mas não tem efetivo 3,6%; baixo salário 11,8% e outros 8,7% (gráfico 7).

Nada menos que 56,2% dos policiais acham que a corporação não acompanha o aspecto da satisfação pessoal dos seus integrantes, 25% acham que acompanha e 18,8% não têm opinião formada (gráfico 8).

Ao serem questionados se concordavam que os policiais com mais de 25 anos de serviço deveriam ser colocados em funções mais leves, a fim de poupá-los física e mentalmente 87,5% responderam sim; e 12,5% não (gráfico 9).

Dos que foram contrários à ida dos policiais mais antigos para uma função mais leve, 88% disseram que sua experiência faz a diferença e 12% disseram que todos devem ser tratados com igualdade (gráfico 10). Dos favoráveis 20,6% disseram que a limitação física expõe a um risco maior; 14,3% que é questão de reconhecimento; 3,7% que é para ir acostumando o policial com a idéia da aposentadoria; 25% disseram que 25 anos é mais que suficiente para desgastar alguém; 4,3% concordaram desde que o policial queira e 19,3% porque ocorre uma queda de desempenho do policial (gráfico 11).

Foi perguntado se o policial acha que suas capacidades pessoais e/ou profissionais são aproveitadas sendo respondido 25% sim e 75% não. Dos fatores negativos sobressaíram-se os seguintes: Sou experiente na profissão, mas sou tratado como Sd qualquer (falta de distinção) 29%; o comando não se preocupa em conhecer a tropa 10%; falta comunicação com os superiores 18%; comando não vê o perfil do pm ao utilizá-lo 12%; desconhecem a capacidade do praça 6% e outros com 25% (gráfico 12).

No questionamento: "Existe alguma atividade que você pretenda exercer quando se aposentar?" 50% responderam sim; 12,5% não e 37,5% não têm opinião formada (gráfico 13).

As duas atividades que mais apareceram foram: comércio com 43%; segurança 23% e outros com 34% (gráfico 14).

Ao responderem se mantinham algum tipo de contato com policiais aposentados 62,5% responderam sim; 37,5% não (gráfico 15).

No item que perguntava se achavam que os policiais aposentados estavam adaptados à sua situação, 68,7% responderam sim e 31,3% não (gráfico 16).

Dos que disseram que os policiais não se adaptaram, a maioria esmagadora respondeu que os principais motivos eram o alcoolismo e problemas psicológicos. Dos que responderam que os policiais se adaptaram, quase todos concordaram que foi porque os policiais continuaram trabalhando ou passaram a se preocupar com a família.

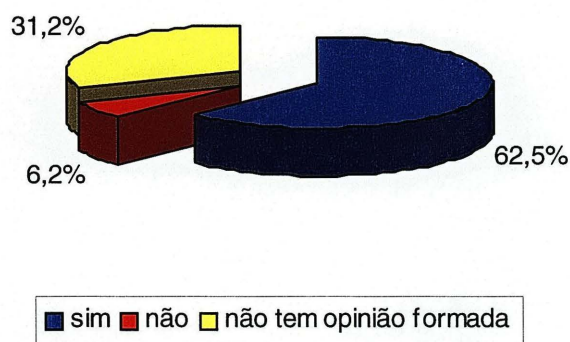
Apesar de existir um PPA na PM, foi perguntado se gostariam que fosse criado um programa de aposentadoria na polícia, sendo que 43,7% responderam sim; 50% não e 6,3% não têm opinião formada (gráfico 17).

Logo em seguida a questão era: "Você gostaria que fosse criado um programa de acompanhamento e auxílio permanente para os policiais já aposentados?" sendo que 87,5% responderam sim e 12,5% não (gráfico 18).

Os motivos que mais apareceram dos que gostariam que houvesse a criação do programa foram: "Otimismo", "Existem condições, basta vontade", "Pela necessidade" e "A polícia está evoluindo". Nos que não concordaram apareceram: "Não existe vontade do comando em beneficiar a tropa", "Se não ajudam os da ativa imagine os da reserva", "Falta vontade do governo", "Até agora nunca ouvi nada sobre a implantação de algo parecido", "De boas idéias a polícia e o inferno está cheio", "Não existe pessoal competente para isto", "Falta de continuidade sempre ocorre" e, por fim, "Comandantes e governantes não têm consciência".

6.1 DISCUSSÃO DE RESULTADOS

GRÁFICO 1 – INTENÇÃO DOS POLICIAIS EM IR PARA A RESERVA ANTES DA COMPULSÓRIA



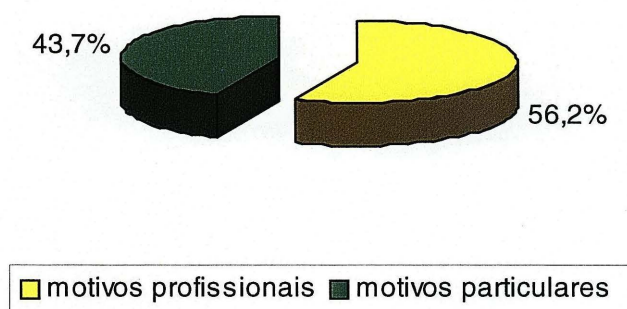
FONTE: Pesquisa de campo

A primeira pergunta feita: “Se tinham intenção de ir para a reserva antes da compulsória?”; 62,5% responderam sim; 6,2% não e 31,2% não tem opinião formada (gráfico 1).

Nesse caso, infelizmente fica claro que a proporção de policiais que têm intenção de sair o quanto antes é de quase dois por um. Extremamente preocupante é que a maior parte dos policiais hoje em dia não tem mais que quinze anos de serviço e, ao invés de pensar em crescer profissionalmente ou se aperfeiçoar, já estão pensando em ir embora. Culpa da instituição? Difícil dizer, mas com certeza a soma de diversos fatores conhecidos como: estresse, falta de equipamentos, falta de treinamento, salário incompatível, etc. são os causadores dessa mentalidade distorcida.

Mais importante que preocupar-se com equipamentos, viaturas, fardamento, etc. Seria fazer um trabalho de esclarecimento, a médio e longo prazo, preparando mentalmente o policial para enfrentar os problemas que se apresentam na profissão, e que se não forem tratados de maneira permanente e profissional podem resultar em graves consequências, dentre elas a saída precoce da instituição e a inadaptabilidade à reserva.

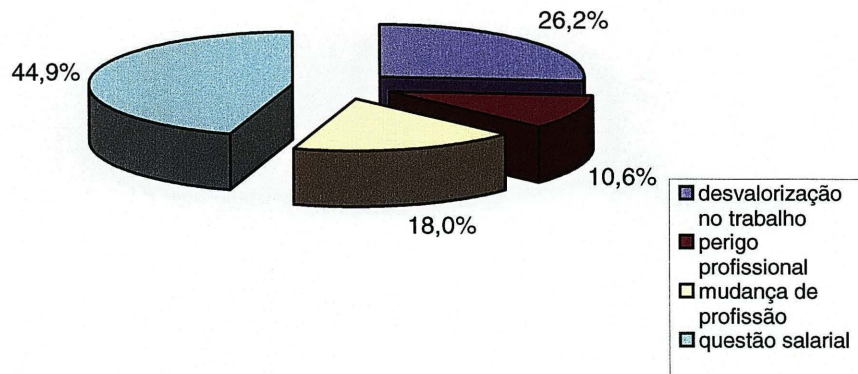
GRÁFICO 2 – OS MOTIVOS DA IDA PRECOCE PARA A RESERVA



FONTE: Pesquisa de campo.

Dos que se manifestaram favoráveis a sair da instituição precocemente, foi questionado se os motivos eram de ordem profissional ou particular; 56,2% disseram ser profissionais e 43,7% ser de ordem particular (gráfico 2). Nessa hora vamos lembrar que pouco mais da metade respondeu que seus motivos são de ordem profissional, esse segmento perfaz 1/3 do número total de entrevistados o que é preocupante. Ao verificarmos o outro terço, que diz ter motivos de ordem particular, notaremos logo à frente que se trata na verdade de planos rocambolescos próprios de pessoas altamente desmotivadas com a atividade que exerce. Por fim, o outro terço não aparece porque não tem opinião formada sobre sua saída da Polícia Militar. Apesar de termos no quadro acima uma divisão de opiniões quase igualmente dividida, é sem dúvida alguma um dado que serve de alerta para o grau de insatisfação do efetivo.

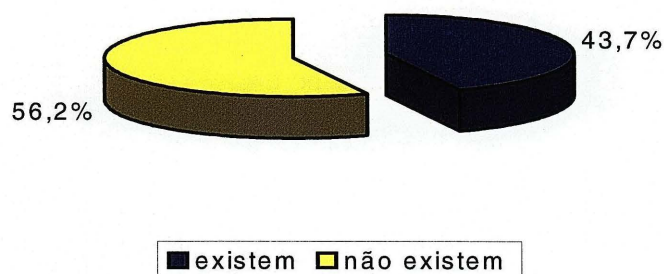
GRÁFICO 3 – AS PRINCIPAIS CAUSAS DOS PEDIDOS DE RESERVA



FONTE: Pesquisa de campo

Quando foi solicitado para colocar até três motivos suficientes para sair da polícia, para nossa surpresa apareceram vários, mas os que mais se destacaram foram: falta de valorização profissional com 26,2%; perigo na profissão 10,6%; buscar outra atividade 13% e questão salarial com 44,9 (gráfico 3). Nesse momento devemos ser críticos e reconhecer que, se a maioria do efetivo apontou esses motivos, eles existem por algum motivo e que devemos tentar descobrir as suas origens. Sabemos que alguns deles, como o perigo, são inerentes à profissão e que não podemos modificar; mas podemos ao menos lutar pelos outros que estão ao nosso alcance como a melhoria salarial e reconhecimento aos policiais. Infelizmente, muitas vezes deixamos de cumprimentar o policial por um serviço bem feito, por acharmos que ganhamos para isto e que estamos apenas cumprindo com nossa obrigação, é necessário espelhar-se na iniciativa privada e passar a adotar programas de valorização do indivíduo, com certeza resolveríamos parte do problema.

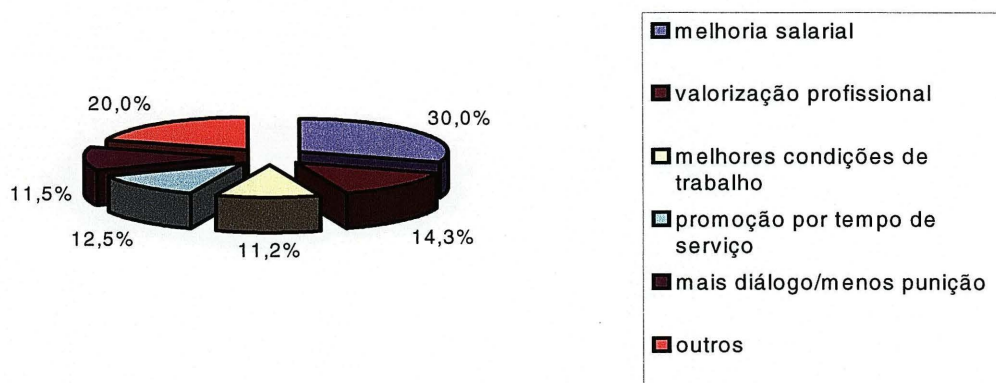
GRÁFICO 4 – EXISTÊNCIA DE MEDIDAS QUE PODEM SER TOMADAS PARA EVITAREM-SE AS SAÍDAS PRECOCES DA PM



FONTE: Pesquisa de campo

Perguntado se a corporação poderia fazer algo para que permanecessem mais tempo na ativa; 43,7% responderam sim e 56,2% não (gráfico 4). Aqui vemos certo equilíbrio entre as opiniões, uma metade com otimismo saudável de perspectiva de melhoria e a outra metade com uma descrença muito grande na possibilidade de alguma mudança positiva para si. Esses números são, a nosso ver, relacionados com a natureza humana em que existe certa divisão proporcional entre aquelas pessoas que encaram a vida com energia e otimismo e aquelas que são pessimistas. Não podemos concluir muita coisa neste item, mas convém salientar que, apesar do efetivo não estar corretamente informado, mudanças já estão ocorrendo no sentido de tentar elevar o moral do efetivo, pois o nosso SAS vem desenvolvendo vários programas abordando os assuntos da auto-estima e reserva, e podemos frisar também que já existe uma mentalidade em vários comandantes da corporação, que já se preocupam e priorizam a valorização do homem.

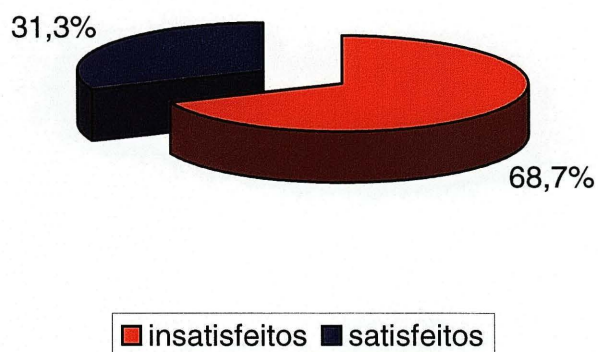
GRÁFICO 5 – MEDIDAS PARA EVITAREM-SE AS SAÍDAS PRECOCES



FONTE: Pesquisa de campo

Pedimos para apontarem até três motivos que poderiam fazer o miliciano ficar por mais tempo, os que mais se sobressaíram foram: melhoria salarial 30%; reconhecimento e valorização 14,3%; melhores condições de trabalho 11,2%; promoção por tempo de serviço 12,5%; mais diálogo e menos punição 11,5% e outros com 20,0% (gráfico 5). Este segmento é de suma importância, pois nos diz exatamente como devemos proceder para termos funcionários satisfeitos com sua atividade. Note-se que são eles mesmos que falam em coisas que, se não são fáceis, não são impossíveis de atingir. Para isto é necessária uma ação organizada e coesa para implantar estas melhorias a médio e longo prazo. No início seria difícil, pois implica em mudança de mentalidade, mas posteriormente os resultados seriam fantásticos.

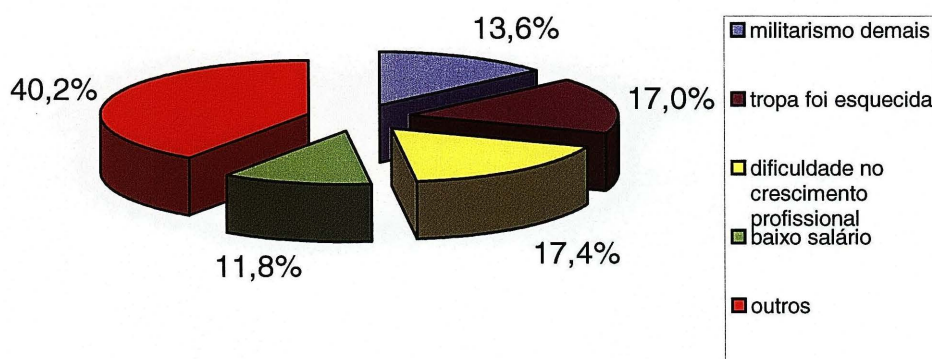
GRÁFICO 6 – SATISFAÇÃO COM A CORPORAÇÃO



FONTE: Pesquisa de campo

Na pergunta seguinte, 31,3% responderam que a corporação satisfaz suas aspirações e 68,7% que não (gráfico 6). Novamente vemos nesse quadro um grau de insatisfação com a corporação que, por ser na proporção de dois por um, podemos considerar como grave. Quando se constata que praticamente 70% do seu efetivo estão desgostosos, fica patente o grau de insatisfação com a administração. Desta maneira temos um grupo que, com certeza não presta um bom serviço à comunidade e que também passa a apresentar diversos problemas biológicos e psicológicos que se complicam ainda mais com a aproximação da reserva ou com a chegada da mesma.

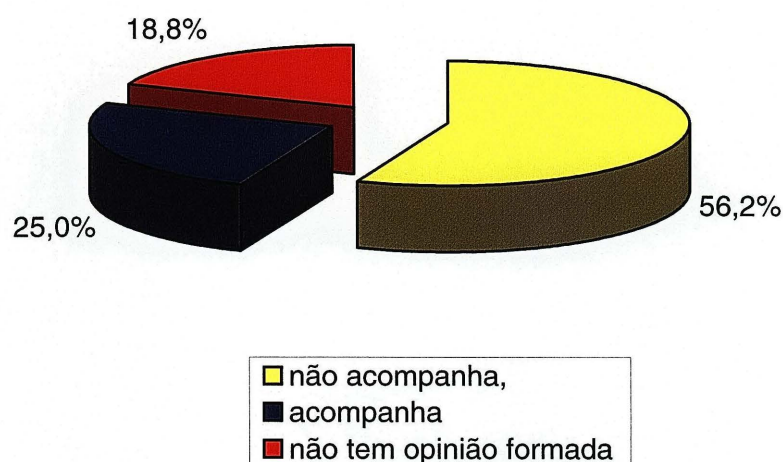
GRÁFICO 7 – MOTIVOS DE INSATISFAÇÃO



FONTE: Pesquisa de campo

Os motivos apontados como aqueles que impedem a satisfação das aspirações dos policiais foram: militarismo excessivo 13,6%; a tropa foi esquecida 17,0%; dificuldade na ascensão profissional 17,4%; baixo salário 11,8% e outros 40,2% (gráfico 7). Dentre esses fatores negativos, alguns são de ordem estrutural que podem ser corrigidos como a prestação de orientação jurídica ao policial, incentivo ao estudo, etc. O que nos interessa é que, mais uma vez, aparecem fatores que indicam problemas de baixa-estima no efetivo que poderiam ser sanados com medidas simples por parte do comando.

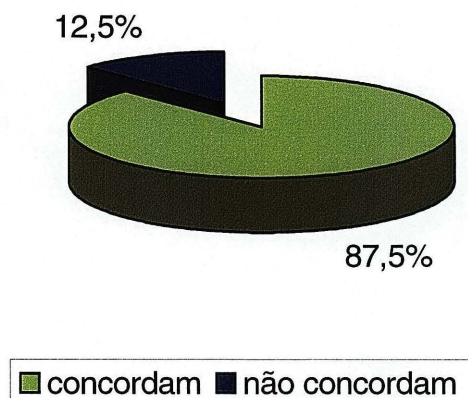
GRÁFICO 8 – ACOMPANHAMENTO INSTITUCIONAL DA SATISFAÇÃO DO EFETIVO



FONTE: Pesquisa de campo

Nada menos que 56,2% dos policiais acham que a corporação não acompanha o aspecto da satisfação pessoal dos seus integrantes, 25% acham que acompanha e 18,8% não têm opinião formada (gráfico 8). Aqui é interessante verificar que pouco mais da metade dos policiais reclamam da inexistência de preocupação com os mesmos, é a questão da pessoa sentir-se abandonada, ser mais um na multidão. Para reverter esse quadro é necessário apenas algo que muitas vezes falta ao militar: diálogo. Isto vem mudando, para melhor, gradativamente na polícia, mas está muito aquém do ideal.

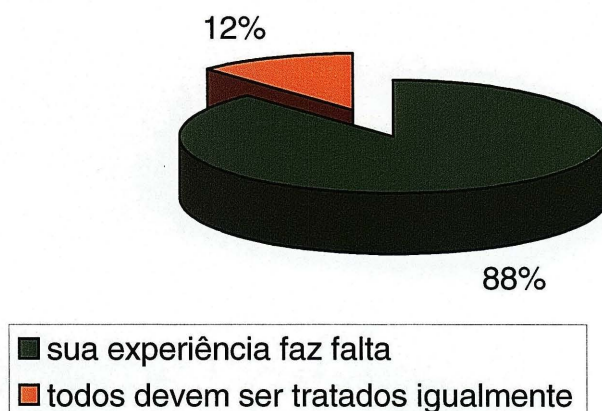
GRÁFICO 9 – OPINIÃO SOBRE ATIVIDADES DIFERENCIADAS PARA OS
POLICIAIS MAIS VELHOS



FONTE: Pesquisa de campo

Ao serem questionados se concordavam que os policiais com mais de 25 anos de serviço deveriam ser colocados em funções mais leves, a fim de poupá-los física e mentalmente 87,5% responderam sim; e 12,5% não (gráfico 9). Como a maioria esmagadora concordou com a proposta de atividades diferenciadas aos policiais mais velhos, fica confirmada a lógica de tal procedimento, pois antes de ser um reconhecimento, é um procedimento técnico no gerenciamento de recursos humanos que resulta em melhorias na qualidade do serviço prestado. O policial ao chegar nesse nível verá que está sendo poupado devido as suas condições físicas e aproveitado de melhor maneira a utilizar sua experiência. Outro fator extremamente positivo é que, se esse procedimento passasse a ser adotado como regra, iria fatalmente incentivar o efetivo, pois todos saberiam que, aqueles mais velhos e experientes são poupados e valorizados pela instituição quando mais precisarem disto. Isto sem falar no fator de distinção positiva inserido nesse contexto.

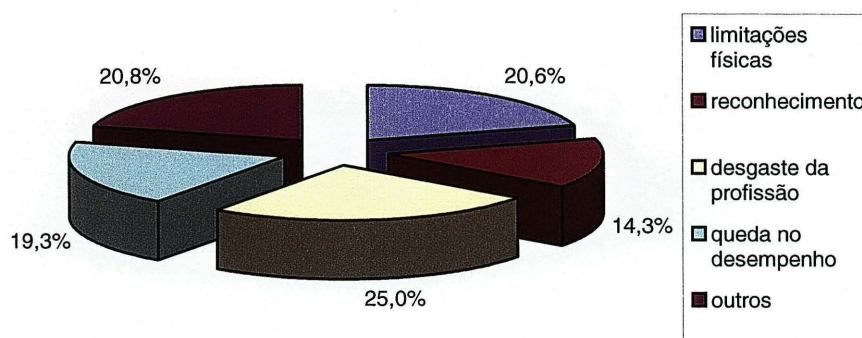
GRÁFICO 10 – MOTIVOS DESFAVORÁVEIS ÀS ATIVIDADES DIFERENCIADAS
AOS POLICIAIS MAIS VELHOS



FONTE: Pesquisa de campo

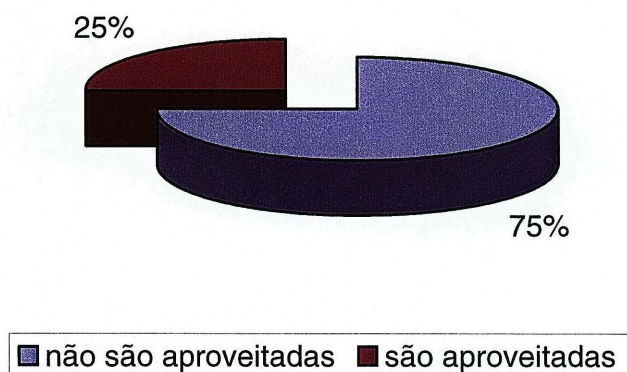
Dos que foram contrários à ida dos policiais mais antigos para uma função mais leve, 88% disseram que sua experiência faz a diferença e 12% disseram que todos devem ser tratados com igualdade (gráfico 10). Aqui me parece que, até pelo baixo número dos que disseram não, ser um caso de egoísmo da parte dos mais novos ou no mínimo insensibilidade, que deve ser levada em conta, porém o fato de acharem que a experiência faz a diferença procede em muito, daí o motivo de deixarmos esta tabela.

GRÁFICO 11 – MOTIVOS FAVORÁVEIS ÀS ATIVIDADES DIFERENCIADAS AOS POLICIAIS MAIS VELHOS



FONTE: Pesquisa de campo

Dos favoráveis 20,6% disseram que a limitação física expõe a um risco maior; 14,3% que é questão de reconhecimento; 25% disseram que 25 anos é mais que suficiente para desgastar alguém; 19,3% porque ocorre uma queda de desempenho do policial e outros 20,8% (gráfico11). Não poderíamos colocar em melhores palavras, mas o fato principal é que colocar os policiais mais velhos nas atividades mais leves é antes de tudo uma medida de segurança para os policiais de frente e de preservação do policial mais velho. Ainda mais, as alterações que ocorrem no corpo têm reflexos dramáticos nos velhos (ZIMERMANN, 2000).

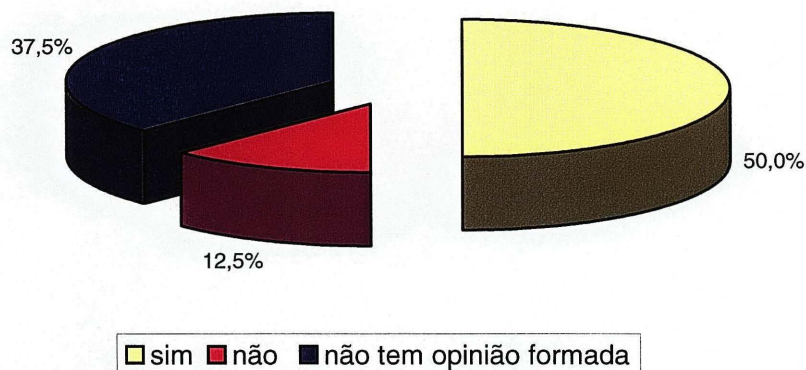
GRÁFICO 12 – SENSAÇÃO DE QUE SUAS CAPACIDADES SÃO APROVEITADAS

FONTE: Pesquisa de campo

Foi perguntado se o policial acha que suas capacidades pessoais e/ou profissionais são aproveitadas sendo respondido 25% sim e 75% não (gráfico 12). Esses dados são fruto da atividade relativamente rotineira que o policial exerce, o que geralmente causa frustração e sensação de estar sendo desperdiçado. Mas, com certeza, existe subaproveitamento das qualidades de alguns e, quem não conhece os talentos de seus funcionários irá fatalmente utilizá-los de maneira errônea. Infelizmente na polícia parece que isso é comum, pois temos diversos profissionais altamente capacitados em diversas áreas como: educação, informática, relações humanas, etc. que migraram para a atividade por questões de desemprego, mas o fato é que a polícia não tem uso para estes talentos.

Talvez um número pequeno pudesse ser utilizado, para isto, basta utilizar o banco de dados cadastrais já existentes sobre os policiais de maneira racional.

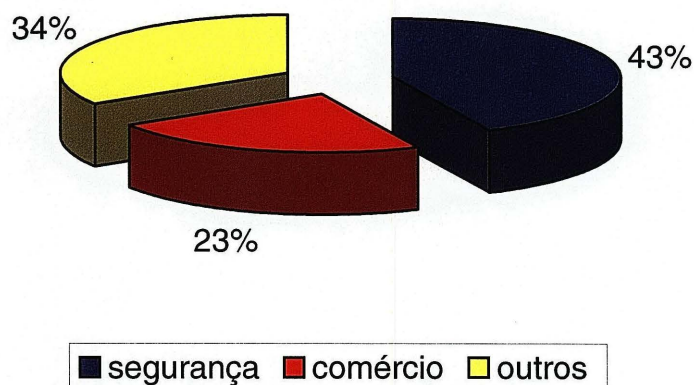
GRÁFICO 13 – PERSPECTIVA DE OUTRA ATIVIDADE APÓS A APOSENTADORIA



FONTE: Pesquisa de campo

No questionamento: "Existe alguma atividade que você pretenda exercer quando se aposentar?" 50% responderam sim; 12,5% não e 37,5% não têm opinião formada (gráfico 13). Após vários dados negativos, finalmente um dado animador, verificamos que metade dos policiais tem a correta idéia de exercer algum tipo de atividade quando se aposentar. Isto vai de encontro ao pensamento do homem moderno, pois com a melhoria da qualidade de vida dos velhos, é perfeitamente normal pensar-se em atividades naquela fase da vida. Comprovamos no nosso dia-a-dia que os velhos que mantêm algum tipo de atividade rotineira na sua vida sofrem com menos intensidade o fenômeno da desagregação e da senilidade, resultado do uso contínuo do seu corpo que, estando em ação, aumentam em muito sua capacidade de manutenção biológica.

GRÁFICO 14 – ATIVIDADES PÓS-APOSENTADORIA MAIS ALMEJADAS

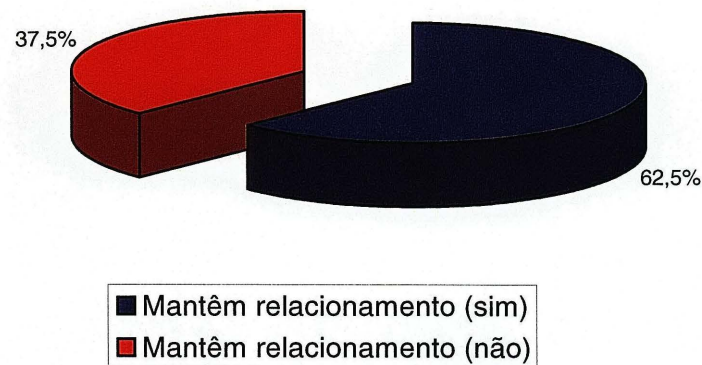


FONTE: Pesquisa de campo

Dos que disseram pretender exercer alguma atividade após se aposentarem, as duas atividades que mais apareceram foram: segurança com 43%; comércio 23% e outros com 34% (gráfico 14). Por trás desses números, esconde-se o problema crônico da complementação salarial através do bico, que após a aposentadoria passaria a ter *status* de atividade permanente. Este problema como se sabe só desaparecerá quando recebermos do estado um salário mais elevado. Por outro lado conforme Cougo (1994, p. 57),

... o PM não possui mesmas atitudes e necessidades do cidadão civil quando se vê frente a sua aposentadoria, pois este age com mais naturalidade em razão de possuir mais chances de continuar exercendo a mesma atividade e, até mesmo montar o próprio negócio, permitindo-lhe manter o mesmo padrão de vida.

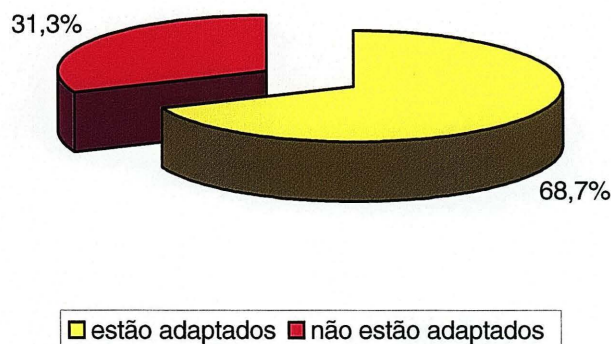
GRÁFICO 15 – RELACIONAMENTO DOS ATIVOS COM OS DA RESERVA



FONTE: Pesquisa de campo

Ao responderem se mantinham algum tipo de contato com policiais da reserva 62,5% responderam sim; 37,5% não (gráfico 15). Este fator de união é extremamente benéfico para ambos os lados, pois os ativos podem observar seus colegas e aprender com seus procedimentos certos e errados e vice-versa, e também derruba em parte o mito de que, ao ir para a reserva, o indivíduo passa a ser segregado pelo grupo produtivo de que fez parte, pelos dados acima tem-se a certeza que 2/3 dos policiais ativos não quebram este contato. Pelo lado dos inativos, manter o vínculo com o grupo em que participaram durante anos, fortalece sua autoestima em muito e é extremamente benéfico, pois a inatividade e a falta de perspectiva na reserva poderão resultar em sentimentos de ansiedade e depressão que comprometem a saúde do indivíduo (FRANÇA 2002).

GRÁFICO 16 – OPINIÃO SOBRE ADAPTAÇÃO DOS POLICIAIS À RESERVA



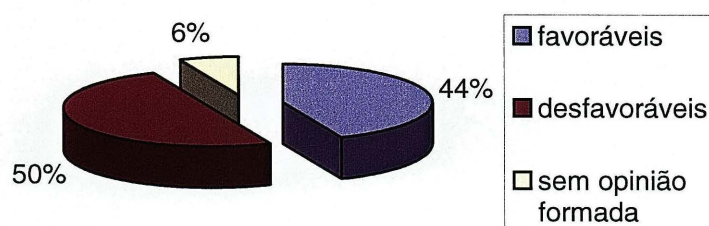
FONTE: Pesquisa de campo

No item que perguntava se achavam que os policiais da reserva estavam adaptados à sua situação, 68,7% responderam sim e 31,3% não (gráfico 16). Este dado, infelizmente, pode apresentar distorções, pois é claro que somente os inativos com uma boa qualidade de vida mantêm uma atividade social sadia. Já aqueles que não se adaptam encontram-se normalmente isolados, doentes ou até mortos.

Dos que disseram que os policiais não se adaptaram, a maioria esmagadora respondeu que os principais motivos eram o alcoolismo e problemas psicológicos, no primeiro problema temos um fato incontestável de saúde pública reconhecido pela OMS, o alcoolismo atinge significativa parcela da população, quanto ao segundo Zimmermann (2000) diz que” [...] além das alterações no corpo o envelhecimento traz ao ser humano uma série de mudanças psicológicas, que podem resultar em alterações psíquicas que exigem tratamento, ...”. Esses dois problemas são flagelos que não são exclusividade da classe, mas que entram com uma potencialidade bem maior é certo. Resultado do contato contínuo com o que há de pior na sociedade e no ser humano, se não houver um monitoramento permanente durante a carreira e após a reserva aqueles que têm uma certa fragilidade ou tendência psicológica recaem neste problema. É aí que entra com bastante força a atuação do Serviço de Assistência Social, pois é somente através da proteção e do tratamento feito pelos profissionais especializados que o doente consegue a cura.

Dos que responderam que os policiais se adaptaram quase todos concordaram que foi porque os policiais continuaram trabalhando ou passaram a se preocupar com a família. São dois fatores, aqui mencionados, que são de suma importância para o policial da reserva manter uma qualidade vida: O apego à família e a atividade laborativa.

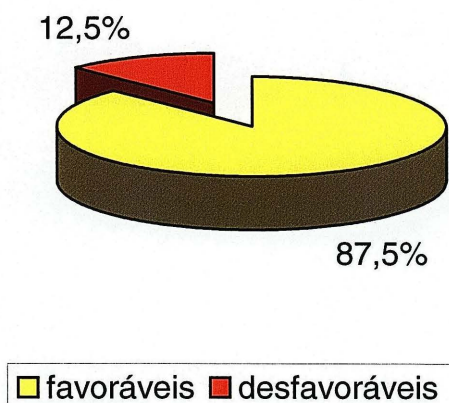
GRÁFICO 17 – OPINIÃO SOBRE UM PROGRAMA DE PREPARO PARA A RESERVA NA PM



FONTE: Pesquisa de campo

Apesar de existir um PPA na PM, foi perguntado se gostariam que fosse criado um programa de preparo para a reserva na polícia, sendo que 44% responderam sim; 50% não e 6% não tem opinião formada (gráfico 17). Aqui descobriu-se algo negativo, em que pese o trabalho feito pelo SAS através de seus diversos projetos, o efetivo não tem conhecimento dos serviços oferecidos. É necessária uma divulgação interna maior para que os policiais tenham acesso aos serviços prestados.

GRÁFICO 18 – OPINIÃO SOBRE UM ACOMPANHAMENTO PERMANENTE PARA OS POLICIAIS DA RESERVA



FONTE: Pesquisa de campo

Logo em seguida a questão era: "Você gostaria que fosse criado um programa de acompanhamento e auxílio permanente para os policiais da reserva?" sendo que 87,5% responderam sim e 12,5% não (gráfico 18). Os motivos que mais apareceram dos que gostariam que houvesse a criação do programa foram: "Otimismo", "Existem condições, basta vontade", "Pela necessidade" e "A polícia está evoluindo". Nos que não concordaram, apareceram: "Não existe vontade do comando em beneficiar a tropa", "Se não ajudam os da ativa imagine os da reserva", "Falta vontade do governo", "Até agora nunca ouvi nada sobre a implantação de algo parecido", "De boas idéias a polícia e o inferno estão cheios", "Não existe pessoal competente para isto", "Falta de continuidade sempre ocorre" e, por fim, "Comandantes e governantes não têm consciência". Por fim vemos que quase todos são a favor da criação de um programa de apoio e monitoramento aos aposentados, só que existe uma descrença muito grande na realização disto, pois os policiais já estão acostumados com a quase inércia da corporação nos projetos de melhoria, infelizmente eles esquecem que para que planos dêem certo é necessário antes de tudo o apoio e a participação de todos. Mas a conclusão é que existe quase uma unanimidade favorável a este item.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o transcorrer do presente trabalho monográfico, buscou-se apurar, no serviço de ação social da PM, a eficiência da preparação para a reserva existente na corporação. Em conversa com o diretor do SAS, Capitão MÁRCIO, ele esclareceu o andamento de importantes projetos que estão em atividade, e que visam a melhoria de diversos aspectos da vida dos policiais militares e seus familiares. Dentre estes programas, citamos o “projeto campinhos” que propicia uma reflexão do policial com relação a sua qualidade de vida. “projeto de apoio ao alcoolista e dependente químico” que trata da desintoxicação e do “Grupo de apoio e prevenção amor exigente” que trata da reabilitação das drogas; “programa de avaliação e acompanhamento de policiais envolvidos em ações de alto risco” que procura tratar traumas resultantes da violência, enfim existem outros, mas os aqui citados demonstram a atividade titânica exercida pelo SAS.

O problema é que, apesar dos esforços da pequena equipe do SAS, a demanda da corporação que gira entre ativos e inativos em torno de 22.000 homens, sem falar os familiares, é extremamente reprimida.

Através das entrevistas e pesquisa de campo, ficou evidenciada a preocupação dos policiais com a sua condição de vida ao irem para a reserva, e mais, ficou patente que já durante a ativa este problema atinge as pessoas de maneira direta afetando sua felicidade e produtividade.

No transcorrer da sua vida produtiva, o sujeito exerce suas atividades de trabalho que lhe conferem uma identidade e reconhecimento no meio em que vive. Verificamos nos depoimentos que, na maioria das vezes tanto os ativos como inativos, manifestaram a mágoa profunda que a indiferença da corporação causa. Ficou patente que, se o homem moderno sofre as conseqüências da sua recente longevidade, algumas profissões são mais vulneráveis ainda, devido ao seu caráter desgastante e a polícia é uma delas. Devemos o quanto antes nos conscientizar que nosso capital mais precioso não está no aparato tecnológico e outras parafernalias, mas sim no nosso capital humano. Devemos investir na saúde física e mental do homem o quanto antes e quando falamos isto não estamos nos referindo a um projeto utópico que custaria muito e iria requerer grandes mudanças estruturais. Neste momento cabe frisar que já existe o “projeto recomeçar” que atinge os

policiais que estão em processo de reserva, ele faz uma reciclagem rápida no policial auxiliando-o a refletir sobre como irá conduzir sua vida após a mudança. Propusemos ao Sr. diretor do SAS uma ampliação deste projeto, que teria em cada batalhão um oficial voluntário de ligação com o SAS, que faria o trabalho de esclarecimento e contato com a tropa bem como efetuar o acompanhamento e encaminhamento dos casos e ficaria responsável pelas palestras periódicas que passariam a existir, sendo muitas voltadas para o preparo para a reserva. Desta maneira um único oficial capacitado, presente em cada unidade, traria um poder de penetração e influência imensa ao SAS. Para felicidade nossa, a proposta foi bem recebida. Também propusemos a implantação de um programa simples na corporação em que o oficial de recursos humanos da unidade, juntamente com o oficial de ligação do SAS, faria o controle dos policiais com mais de vinte e cinco anos a fim de capacitá-los e redirecioná-los para atividades mais internas ou menos violentas como a patrulha escolar, programa de resistência às drogas, policiamento comunitário, etc., fazendo com que o policial se sinta valorizado e resguardando também a sua integridade. Este projeto que poderia se chamar “policial máster”, juntamente com estas medidas traria estes policiais para o projeto “recomeçar” que já está em funcionamento. Novamente tivemos a acolhida entusiástica da idéia pelo Cap. MÁRCIO.

Tentamos fazer uma correlação com os casos atendidos resolvidos e persistentes para se ter uma idéia da proporção de êxitos alcançados, todavia por motivos éticos, que desconhecíamos na época em que nos propusemos a levantar esses aspectos de ordem pessoal, foi-nos solicitado pela direção do SAS que não entrássemos nessa seara, por ser este um ramo da medicina extremamente delicado. Mas esse fato não alterou o resultado do trabalho, pois podemos dizer que, apesar das recaídas, fugas e internamentos contínuos, a médio prazo, o grau de sucesso do tratamento das pessoas que colaboram até o fim, segundo o SAS, é bastante alto.

Por fim, entendemos ao fim deste trabalho que, todos os projetos do SAS que estão em andamento são extremamente úteis e benéficos para a corporação. Para que haja uma melhoria substancial, é necessário o apoio de todos, iniciando com o comando-geral, no sentido de aumentar a estrutura do SAS com a materialização do projeto já existente de construção da sua sede ao lado do HPM e

a ampliação do número de profissionais que lá trabalham, que atualmente é insuficiente.

7.1 CONCLUSÕES

Após exaustiva análise dos dados levantados, chegamos à conclusão que a atual estrutura do SAS, apesar da sua eficiência, é muito pequena e não atende as necessidades da corporação, principalmente no interior do Estado. Entendemos também que, apesar de existirem diversos projetos em andamento no SAS, eles são de pouca abrangência devido à carência de pessoal e da pouca divulgação que este serviço recebe dentro da própria polícia. Que dentro da sua capacidade, o SAS atinge resultados extremamente positivos; identificamos também que, para a melhoria do atendimento do SAS, bem como dos seus projetos, existem no mínimo dois caminhos: apoio conjunto da corporação e aumento dos recursos humanos e financeiros para aquele serviço. Isto só pode ser atingido quando cada policial se conscientizar da importância do SAS para todos.

7.2 PROPOSTAS

Para finalizar este trabalho, propomos o seguinte com objetivo de ampliação dos serviços prestados pelo SAS e a conseqüente melhoria na qualidade de vida de todos policiais ativos, inativos e familiares de policiais:

- Aumentar o quanto antes a estrutura física e os recursos humanos do SAS, através da ampliação do seu quadro e da construção da sua sede definitiva;
- Melhorar os projetos em andamento do SAS, através da ampliação acima referida e com a utilização dos oficiais de ligação do SAS nas unidades;
- A implantação do “projeto policial máster” que em conjunto com o “projeto recomendar” terá resultados satisfatórios.

REFERÊNCIAS

- BEAUVOIR, S. **A velhice**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
- BERNHOEFT, R. **Trabalhar e desfrutar**: equilíbrio entre vida pessoal e profissional. São Paulo: Nobel, 1991.
- BRASIL. **Constituição Federal**, 8 de outubro 1988. 21 ed. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 1999.
- BRASIL. Estatuto do Idoso. **Lei Federal nº 10.741**, de 1º de outubro de 2003.
- CADERNOS DE ENVELHECIMENTO, v.1, 1999, Porto Alegre, Núcleo de Estudos Interdisciplinares de Terceira Idade UFRGS, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa**. São Paulo: Atlas, 1989.
- CIRNE LIMA, C. R. et al. **Ética e trabalho, cinco estudos**. LUIZ CARLOS BOMBASSARO (Org.). Caxias do Sul: De Zorzi, 1989.
- COHEN, D. Como se faz gente que faz? **Revista Exame**, ed. 721, n. 17, ano 34, Ed. Abril, ago. 2000.
- MODESTI, M. **Preparação para a reserva remunerada na Polícia Militar do Paraná**. (Monografia) 2004.
- COSTA, E.M.S. **Gerontodrama**: a velhice em cena. São Paulo: Agora, 1998.
- DE MASI, D. **O ócio criativo**. (Entrevista) MARIA SERENA PALIERI; Tr. LEA MANZI. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- FRANÇA, L. **Repensando aposentadoria com qualidade**: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadorias em comunidades. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.
- NERI, A. L. **Qualidade de vida e idade madura**. Campinas: Papyrus, 2000.
- PARANÁ. **Constituição do Estado do Paraná**, de 05 outubro de 1989. Curitiba: Imprensa Oficial, 1989.
- PARANÁ. Lei Estadual nº 11.163. **Política estadual dos direitos do idoso**.
- PARANÁ. Lei estadual nº 1943, de 23 junho de 1954. **Código da polícia militar do Paraná**.
- PARANÁ. Nota de instrução nº 004/2004- PM/3. Estatuto do Idoso.
- REVISTA TERCEIRA IDADE, ano X, n. 16, SESC, São Paulo, mai. 1999.
- RIBEIRO, J. P. **Gestalt terapia de curta duração**. São Paulo: Summus, 1999.

- RIO, R. P. **O fascínio do stress**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.
- SANTOS, M. F. S. **Psicologia**: identidade e aposentadoria. São Paulo: E.P.U., 1990.
- SALGADO, M. A. **Velhice uma nova questão social**. São Paulo: SESC/CET, 1982.
- SAS – Serviço de Assistência Social. **Relatório Global**. (Org.) CAPITÃO MÁRCIO DE MODESTI. Curitiba, 2004.
- SKINNER, B. F.; VAUGHAN M. F. **Viva bem a velhice**: aprendendo a programar sua vida. 4. ed. São Paulo: Summus, 1985.
- STEGLICH, L. A. **Crises normais da vida adulta**: a aposentadoria – problemas e soluções. Passo Fundo: UPF, 108 p.
- TAMAIÓ, A.; CODO, W.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1997.
- TED NEAL. **Terapia para uma aposentadoria feliz**. São Paulo: Paulus, 2002.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, Biblioteca Central. **Normas para apresentação de trabalho**. v. 2. Curitiba: UFPR, 2000.
- ZANELLI, J. C.; SILVA N. **Programa de preparação para a aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.
- ZANELLI, J. C. Aposentadoria: percepções dos servidores da universidade Federal de Santa Catarina. In: **Encontro Anual da ANPAD**, 18, 1994.
- ZIMERMANN, GUILTE I. **Velhice**: aspectos biopsicossociais. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

ANEXOS

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA DE CAMPO

POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ
ACADEMIA POLICIAL MILITAR DO GUATUPÊ
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS-CAO 2005
CAP PM JOSÉ CARLOS RODRIGUES DE MORAES-OFFICIAL ALUNO

O presente instrumento de pesquisa tem como objetivo fornecer dados de extrema valia para o desenvolvimento do meu trabalho monográfico, cujo tema é "Preparação dos Militares da Polícia para a reserva." Certo de contar com seu valioso tempo e compreensão, agradeço a colaboração. Esclarecimentos através do fone 91122305.

MUITO OBRIGADO!

Sua identificação ____ da ativa ____ reserva ____ sua idade ____ posto/graduação

1-Quantos anos de serviço você possui? ____

2-Tem intenção de ir para a reserva antes da aposentadoria compulsória? ____ sim
____ não ____ não tenho opinião formada.

3-Os motivos dessa decisão são de ordem particular ou profissional? ____

4-Cite os três principais motivos.

5-Se a resposta a pergunta dois é sim, existe algo que a corporação poderá fazer para você mudar de idéia? ____ sim ____ não

6-Em breves palavras quais seriam essas medidas sob a sua ótica?

7-A corporação satisfaz suas aspirações? ___ sim ___ não. Por que?

8- Você acha que a corporação tem acompanhado este seu aspecto pessoal (satisfação) a contento? ___ sim ___ não ___ não tenho opinião formada.

9-Você acha que os policiais com mais de vinte e cinco anos de serviço devem trabalhar como os outros , ou já podem ir sendo gradativamente utilizados em atividades mais leves ou diferentes a fim de poupá-los física e emocionalmente? ___ sim ___ não ___ não tenho opinião formada. Por quê?

10-Você sente que suas capacidades profissionais/pessoais e vocacionais são identificadas e aproveitadas no serviço pelos seus superiores? ___ sim ___ não
Explique.

11- Existe alguma atividade que você pretende exercer quando se aposentar? ___ sim ___ não ___ não tenho opinião formada. Qual?

12-Você conhece ou mantém contato com algum policial militar aposentado? ___ sim ___ não. Quantos? _____. Acha que ele(s) está(ão) ou não ajustado(s) a sua "outra" vida? ___ sim ___ não. Se puder explique os motivos.

13- Você gostaria que fosse criado um programa de preparo dos policiais para a aposentadoria na PMPR ? ____ sim ____ não ____ não tenho opinião formada.

14-Você gostaria que fosse criado um programa de acompanhamento e auxílio permanente para os policiais já aposentados? ____sim ____não.

15-Você acredita que algum dos programas acima sugeridos algum dia serão realidade ____sim ____não. Explique.

ANEXO 2 – RESUMO DAS ATIVIDADES DO SAS

Resumo das atividades do SAS

APRESENTAÇÃO

Vimos por meio desta apresentar a estrutura e dinâmica das atividades psicossociais que o SAS está realizando na sua prática profissional. Diante da problemática que encontra-se inserido, da retórica contemporânea do crescimento humano e desenvolvimento econômico, que direciona as pessoas à competitividade, estresses, ansiedades e problemas afins, o trabalho SAS busca compreender esta realidade e intervir segundo ações que valorize, compreenda e motive o ser humano a se reencontrar, a se revitalizar.

Percebe o Militar como agente de um processo em desenvolvimento, com capacidades e limites, que através de sua história almeja seu bem-estar, este, interage por relações buscando seu ideal, sua felicidade. Nutre-se de valores básicos de paciência, tolerância, afeto e discernimento, que por vezes estes e outros valores ficam obscurecidos pelas dificuldades de seu cotidiano, comprometendo sua rede de estruturas.

E é na procura de soluções que disponibiliza energia, valores ético e conhecimento para agir ou reagir à situações adversas, tomando decisões e fazendo opções na vida, buscando alternativas que contribuirão para realização desta dinâmica.

No momento de repensar sua condição, de reequilibrar sua estrutura e de mobilizar forças para superar situações é que o SAS intermedia com sua atuação, para que VOCÊ repense e compreenda o ser humano que é, o que tem, o que pode ser e fazer para conquistar sua qualidade de vida e perspectiva de ser feliz.

HISTÓRICO

A Assistência Social da PMPR foi criada em 18 de julho de 1962, em Curitiba, no Comando do Cel QOPM ORLANDO XAVIEIR POMBO, onde recebeu o nome de Cruzada Social Cosme e Damião, formada por esposas de oficiais que objetivavam ajudar os Policiais Militares carentes.

A origem do Serviço Social advém da Cruzada Social Cosme e Damião, que a auxiliava na elaboração de suas ações visando assistir inclusive a família do Militar.

Com a criação da Portaria do COMANDO GERAL/PMPR n.º 610 de 14 de junho de 1983, o Serviço Social desvincula-se da Cruzada Social e passa a ser subordinado à Diretoria de Pessoal.

Desde então, o Serviço de Ação Social estrutura suas atividades práticas para poder atender as necessidades dos integrantes da Polícia Militar. A sua posição atual foi e está sendo conquistada através do profissionalismo, persistência e doação de cada membro da equipe do SAS, que visa buscar uma atuação verdadeiramente necessária e ideal para os usuários deste serviço.

FINALIDADE

É um órgão de apoio técnico normativo da Diretoria de Pessoal da PMPR que tem por finalidade orientar, promover, estimular e desenvolver atividades biopsicossócioespiritual, buscando a melhoria de qualidade de vida.

Visa o bem-estar das inter-relações dos integrantes da Polícia Militar, efetivo ativo e inativo, bem como os seus familiares.

Promove a integração nas relações psicossociais e tem como objetivo produzir mudanças de revitalização, reequilíbrio e alternativas saudáveis, procurando dentro de seus limites e capacidades a compreensão e melhor encaminhamento dos problemas.

Intervém segundo as diretrizes da Instituição, possibilitando encontrar as melhores alternativas que se adequem aos regulamentos e a situação do Policial Militar.

EQUIPE MULTIDISCIPLINAR

- Assistente Social
- *Médico Psiquiatra*
- Médico Neuropediatra
- Pedagogo (a)

- Psicólogo (a)
- *Psicopedagogo (o)*
- Militares (funções administrativas)
- Estagiários (as)
- Voluntários (as)

USUÁRIOS DO SAS

- *Comportamentos inadequados na família e setor de trabalho (estresse, depressão, agressividade, irritabilidade e outros sintomas);*
- *Alcoolistas e dependentes químicos;*
- *Policial Militar envolvido em ocorrências de alto risco;*
- *Cumprimento de medida de segurança;*
- *Problemas sociais;*
- *Outras situações.*

ATENDIMENTO NO SAS

- O Policial Militar é atendido no SAS com encaminhamento via ofício do Comandante ou Chefe imediato de sua Unidade, exceto em casos emergenciais.
- O Policial Militar é atendido na Clínica de Atendimento Psicossocial da PMPR (CAPS) sem encaminhamento da Unidade, pois o atendimento terapêutico é feito no horário de descanso.
- A família é atendida no SAS a qualquer hora do expediente ou através de agendamento de consulta.
- Horário de atendimento no SAS é das 07:00 às 19:00 horas de Segunda a Sexta-feira.

PRINCIPAIS ATIVIDADES DO SAS

SETOR PSICOLÓGICO

OBJETIVO

- Promover a saúde mental dos Policiais Militares e seus dependentes, identificando problemas emocionais que necessitam de intervenção, propiciando condições à resolução destes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar problemas emocionais leves e graves que necessitam de intervenção;
- Proporcionar tratamento adequado buscando o bem estar dos usuários.

ATIVIDADES

- *Atendimento a Policiais Militares com problemas de alcoolismo e/ou dependências químicas;*
- *Atendimento à saúde mental, como: estresse, psicose, depressão, síndrome do pânico, ansiedade e outros distúrbios;*
- *Atendimento de situação problema que envolve o Policial Militar e sua família;*
- *Encaminhamento para hospitais especializados;*
- *Atendimento do PROAAR - Programa de Avaliação e Acompanhamento ao Policial Militar que se envolve em ocorrência de alto-risco;*
- *Atendimento psicoterapêutico decorrente de determinação judicial (Justiça Terapêutica);*
- *Encaminhamento para o CAPS-Clínica de Atenção Psicossocial da PMPR, Hospitais especializados conveniados e Sistema Único de Saúde (SUS) e outras clínicas;*
- *Atendimento ao Policial Militar que recebe alta do hospital psiquiátrico;*
- Supervisão de estagiárias de Psicologia.

As atividades do Setor Psicológico quando necessitarem de avaliações e perícias médicas para avaliar condições laborais do Policial Militar serão realizadas via:

- Junta Médica da Diretoria de Saúde;
- Perícia Médica de perito credenciado JM/DS;
- Perito Trabalhista credenciado JM/DS.

SETOR DE SERVIÇO SOCIAL

OBJETIVO

- Promover o bem estar dos integrantes da Corporação e seus familiares, agindo como elo de ligação entre o Policial Militar, sua família e a instituição, visando à reestruturação e revitalização pessoal e profissional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir para viabilizar a participação efetiva da população usuária nas atividades oferecidas pelo SAS;
- Elaborar, implementar, executar e avaliar projetos concernentes ao Serviço Social, bem como, pesquisas que contribuam para análise da realidade social e assim subsidiar ações necessárias aos usuários;
- Informar e orientar sobre possibilidades e conseqüências de sua situação, respeitando decisão do usuário.

ATIVIDADES

- Abordar e encaminhar para tratamento pacientes usuários de substâncias químicas, bem como, contatar com seus familiares para envolvê-los na situação e tratamento;
- Abordar, intervir e encaminhar às providências, após diagnóstico social, os usuários que necessitarem de outro tipo de intervenção ou apoio: psicológico, médico, jurídico, clínicas especializadas, programa de apoio alimentar e outros;

- Realizar visitas domiciliares e hospitalares, quando necessário, para obtenção de um melhor diagnóstico e intervenção social;
- Gerenciar empréstimos e devolução de materiais ortopédicos;
- Intervir quanto à necessidade social do usuário utilizando de recursos existentes na corporação e comunidade;
- Treinamento, avaliação e supervisão de estagiárias de Serviço Social.

PROJETOS REALIZADOS PELO SAS

PROGRAMA DE APOIO AO ALCOOLISTA E DEPENDENTE QUÍMICO

OBJETIVO

- Desenvolver ações de prevenção, tratamento e recuperação de dependentes de álcool e outras drogas aos integrantes da PMPR e seus familiares, compreendendo atividades contínuas e eficazes direcionadas à saúde.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Abordar e orientar o dependente de álcool ou outras drogas sobre sua doença e tratamento adequado;
- Abordar e orientar os familiares do dependente de álcool e outras drogas para acompanhamento, tratamento e demais procedimentos necessários;
- Procurar detectar, orientar e encaminhar ao SAS as pessoas que apresentem sintomas da dependência de álcool ou outras drogas para abordagem e tratamento especializado (Hospital Integral, CAPS Clínica de Atendimento Psicossocial da PMPR, Hospital Dia, Ambulatório, Chácaras de Tratamento e Grupos de Apoio);
- Determinar uma política de atendimento aos dependentes de álcool e outras drogas, através da qual seja aplicado o mesmo procedimento para ajudar o dependente à buscar o tratamento adequado, possibilitando a sua recuperação e ressocialização.

GRUPO DE APOIO E PREVENÇÃO – AMOR EXIGENTE – GAP/AE

OBJETIVO

- Grupo de Policiais Militares alcoolistas ou dependentes químicos, em processo de recuperação, que se reúnem semanalmente para monitoramento de sua condição;
- Grupo de familiares de Policiais Militares alcoolistas ou dependentes químicos, que se encontram semanalmente, para buscar tratamento e apoio diante da doença.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar análise e entendimento das crenças equivocadas e distorcidas acerca do seu relacionamento com a substância;
- Avaliar custos e benefícios do álcool e outras drogas, expectativas sobre o resultado do comportamento, valor do resultado ou comportamento;
- Trabalhar com as probabilidades de recaída: tensão, ansiedade, estresses, grau de controle, conflitos pessoais e familiares, disponibilidade de respostas adequadas para lidar com situação;
- Treinar habilidades comportamentais e mudança de estilo de vida, promovendo sentido existencial para o indivíduo, objetivando a abstinência e serenidade;
- Identificar falhas e carências das habilidades de enfrentamento para elaborar estratégias de ação, segundo habilidades e capacidades de cada um;
- Estimular às atividades familiares, sociais, lazer e auto-estima, buscando melhoria na qualidade de vida.

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE POLICIAIS MILITARES ENVOLVIDOS EM OCORRÊNCIA DE ALTO RISCO - PROAAR

OBJETIVO

- Atendimento psicossocial aos Policiais Militares envolvidos em ocorrência de alto risco, ou seja, ocorrências que resultem em morte de policiais ou civis, lesões corporais graves ou situações de alta tensão como seqüestro, assalto com reféns e outras desta natureza.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Efetuar uma avaliação prévia no Policial Militar para oferecer atendimento adequado, encaminhando-o aos procedimentos que se fizerem necessários;
- Prestar acompanhamento multidisciplinar ao PM/BM, promovendo o apoio necessário à sua reabilitação para vida pessoal e profissional;
- Envolver Comandos de Batalhões e Chefes Imediatos com a questão, sensibilizando-os à problemática decorrente.

PROJETO CAMPINHOS

OBJETIVO

- Propiciar uma reflexão a cerca das condições de qualidade de vida do Policial Militar, buscando despertar melhorias nas suas relações familiares, sociais e profissionais.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levar ao Policial Militar conhecimento sobre os sintomas, as causas e as alternativas para controlar o estresse;
- Instrumentalizar o policial militar a diferenciar e administrar os níveis de estresse a que ele está exposto;
- Aumentar atitudes positivas diante da vida como autodefesa contra o estresse;

- Capacitar os participantes à condição de agentes multiplicadores destes conhecimentos;
- Proporcionar ao Policial Militar momentos de descontração e desligamento da atividade cotidiana;
- Reforçar a necessidade de pausa na rotina para a busca do equilíbrio frente às atividades do dia-a-dia, sejam pessoais, familiares e profissionais;
- Facilitar a busca de apoio ou tratamento especializado quando necessário;
- Apontar técnicas simples e ações que façam a diferença na qualidade de vida do indivíduo, de sua família e da comunidade.

PROJETO CASULO

OBJETIVO

- Promover atendimento aos Policiais Militares nas dependências das respectivas Unidades, disponibilizando um (a) Assistente Social ou um (a) Psicólogo para trabalhar questões relativas à valorização do ser humano, auto-estima, relações interpessoais e novas atitudes comportamentais frente a retórica do contexto sócio-político, visando a ampliação da percepção de cada um e contribuindo à formação de uma conduta ética positiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Orientar, informar e encaminhar casos que necessitem de intervenção psicossocial;
- Orientar sobre questões a respeito dos fatores de estresses e como lidar com eles;
- Abordar casos buscando a prevenção e qualidade de vida dos Policiais Militares e sua família.

PROJETO RECOMEÇAR

OBJETIVO

- Promover a participação dos Policiais Militares em processo para reserva remunerada em atividades de reflexão e reconstrução acerca da rede das estruturas bio-psicossocial-espiritual e ambiental do ser humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Compreender o homem como unidade fisiodinamopsicológica-espiritual, que busca constantemente o equilíbrio no movimento dinâmico da vida. Faz raciocínios, reflexões, usa a imaginação para integrar o passado, vive os desafios do presente e projeta seu futuro. Nesta ótica percebe que ele não é um ser a parte, mas que está integrado ao meio cultural que representa a pessoa e a sociedade, e ao meio natural com toda a disponibilidade de recursos materiais.

Serão dez encontros que propiciarão condições de prevenção à saúde:

- Na estrutura biológica, será trabalhado questões relativas à sua saúde, como a possibilidade de um “check-up” no Hospital da Polícia Militar, com intuito de prevenir e cuidar de seu corpo. Ao ingressar na Corporação passa por uma bateria de exames médicos, então a necessidade de fazê-lo novamente, valorizando e motivando-os à manutenção de sua saúde.
- Na estrutura psicossocial, vamos trabalhar a aposentadoria como significado de recomeço, vitória, felicidade e não uma chance para comportamentos prejudiciais à qualidade de vida. Utilizando de abordagens psicológicas, técnicas e construções teóricas, integraremos os membros do grupo para que oportunizem uma reconstrução de conceitos e comportamentos. Buscaremos conhecer instituições sociais e de trabalho voluntário, sensibilizando-os à importância da doação pelo próximo. Contaremos com apoio das estruturas da Associação da Vila Militar (AVM) e entidades afins, para criarmos um espaço de desenvolvimento pessoal.

- Na perspectiva espiritual e ambiental, aproveitaremos os recursos do Haras do Regimento Coronel Dulcídio, para refletirmos sobre este ser que busca paz interior, que necessita perceber e cultivar sua alma. Um diálogo acerca da influência do ser cultural em sua integração com o meio natural.

PROJETO VIDA

OBJETIVO

- Destina à salvar vidas e assegurar sua continuidade, é um banco de sangue que atende as necessidades dos integrantes da PMPR e seus familiares, bem como, o doador civil cadastrado no respectivo banco.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promoção de palestras informativas sobre doação de sangue, sua importância, mecanismos para doação de sangue na capital e interior do Estado e a garantia de um check-up gratuito;
- Realização de cadastro e providências para transporte ao banco de sangue;
- Manter um estoque de sangue junto ao HEMEPAR para as emergências cirúrgicas;
- Orientação quanto a importância de doar sangue, buscando a conscientização de que uma vida pode depender, exclusivamente, do espírito de solidariedade de pessoas saudáveis.

ARTE TERAPIA

OBJETIVO

- Buscar através da arte um agente facilitador e catalizador dos processos de resgate da qualidade de vida, visando o desenvolvimento da auto-estima e reeducação através de uma política pedagógica de conhecimento e prática da arte.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Disponibilizar a realização de técnicas de arte, visando a simbolização de sua experiência, da expressão de sua emoção e alma.
- Descobrir talentos imbutidos no ser humano.
- Desenvolver técnicas de relaxamento e descontração através da arte.
- Propiciar momentos de atividades culturais que visem a integração das pessoas.
- Realizar técnicas busquem a análise, conhecimento e crescimento da pessoa. (pintura, artesanato em geral, teatro, dança, cinema, museus, passeios).

PROJETO EQUOTERAPIA

OBJETIVO

- Promover o desenvolvimento biopsicossocial de pessoas portadoras de deficiência e/ou com necessidades especiais, dentro de uma abordagem interdisciplinar, buscando o desenvolvimento e bem-estar dos praticantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desenvolver força, tônus muscular, flexibilidade, relaxamento, conscientização do próprio corpo e aperfeiçoamento da coordenação motora e do equilíbrio.
- Desenvolver novas formas de socialização, auto-confiança e auto-estima.

OUTROS SERVIÇOS

CLÍNICA DE ATENDIMENTO PSICOSSOCIAL DA PMPR – CAPS

OBJETIVO

- Oferecer trabalho terapêutico ambulatorial e multidisciplinar aos Policiais Militares e seus familiares, dentro das áreas de Psicologia, Serviço Social,

Neuropediatria e Pedagogia. É um atendimento específico à cada área para cada caso, procurando desenvolver atividades terapêuticas adequada à situação visando a melhoria de qualidade de vida. Este trabalho é vinculado ao SAS e quando da precisão de demais procedimentos necessários à situação, o SAS é quem responde pela tomada de decisões.

BENEFÍCIO DO SEGURO PMPR

OBJETIVO

- Orientar e encaminhar os processos de seguro de acidente pessoal, por invalidez ou morte, de Policiais Militares acidentados no efetivo exercício de suas função, conforme previsto na Lei nº 10.792 e Lei atual 12.468 de agosto de 2003. O SAS cumpre o papel de agente mediador entre o beneficiário e a seguradora.

HOSPEDAGEM

OBJETIVO

- Apoio ao Policial Militar e sua família que necessitam permanecer na Capital para tratamento de saúde. São quartos simples que estão disponibilizados, no SAS, desde que agendem com antecedência a sua necessidade de hospedagem.

VIATURA

OBJETIVO

- Apoio de viatura para Policiais Militares e seus familiares no traslado de hospitais e outras clínicas.
- Apoio à instituições da comunidade que realizam trabalho social e que necessitem de transporte de ônibus para realização de suas atividades sociais que visam o bem comum.

ANEXO 3 – ENTREVISTAS COM APOSENTADOS

ENTREVISTAS COM APOSENTADOS

ENTREVISTA 01

Concedida pelo Major da RR MANOEL* aposentado a quatro anos

P. Qual a sua idade?

R. Quarenta e cinco anos.

P. Quantos anos de serviço o Sr. Tinha ao entrar com o pedido de aposentadoria?

R. Vinte e cinco anos e um dia de serviço.

P. O Sr. Já era Major com vinte e cinco anos o que não é fácil,teoricamente tinha muito pela frente, houve algum motivo em especial?

R. Claro que houve! Sempre gostei da minha atividade, sempre almejei ficar até os trinta e cinco anos de serviço. O problema é que eu fui por diversas vezes transferido do subcomando de uma unidade à outra através do Estado, pelo simples fato de que havia tomado alguma decisão técnica que geralmente desagradava alguma personalidade influente da cidade e não raras vezes o próprio comandante.

P. O Sr. acha que isto era motivo suficiente para sair?

R. Sim, não exatamente por mim mas as transferências começaram a prejudicar minha família.

P. E hoje, passados quatro anos o que o Sr. têm a dizer?

R. Graças à Deus sou um novo homem, voltamos a morar na minha cidade natal, minha esposa e meus filhos voltaram a normalidade, o que não tem preço. Para você ter idéia, durante mais de quinze anos sofri de gastrite e tinha que tomar remédios e fazer dieta frequentemente, após minha saída ela simplesmente sumiu.

P. Como foi sua adaptação a nova vida?

R. No início foi difícil, pois a decisão de sair não havia sido planejada. No meu último dia no quartel, ninguém me olhou na cara, poucos colegas vieram se despedir. Não

* O nome foi trocado para preservar a identidade do militar

foi fácil, durante cerca de três meses fiquei em casa bastante deprimido, foi aí então que passei a montar uma estratégia de rotina diária de atividades, que tem me mantido ocupado.

P. Tem recebido visitas de algum amigo da caserna ou alguma correspondência oficial da instituição?

R. Mantenho contato apenas com três amigos com os quais mantenho vínculo a mais de quinze anos, os outros simplesmente sumiram. Quanto a Corporação recebi somente uma ligação informando que, se eu quisesse tirar meu porte de arma teria que comparecer ao quartel para ser entrevistado por uma psicóloga.

P. Acha que houve alguma contribuição da instituição para prepará-lo para a aposentadoria?

R. De maneira alguma, se eu me dei bem fora da polícia, é pelo fato que sempre tive minha vida fora dela, não vivia em função do trabalho.

P. Gostaria de acrescentar algo mais?

R. Somente que em momento algum me arrependi do que fiz, sempre gostei da polícia mas gosto mais ainda de mim e da minha família.

ENTREVISTA 02

Concedida pelo soldado da RR MANOEL* aposentado a seis meses.

P. Qual sua idade?

R. Quarenta e seis anos.

P. Quantos anos de serviço o Sr. tinha ao entrar com o pedido de aposentadoria?

R. Vinte e cinco anos de serviço.

* O nome foi trocado para preservar a identidade do militar

P. Qual o motivo que o levou a entrar com o pedido?

R. Nada em especial, acho que o peso da idade, minha saúde está ruim, o Sr. sabe que eu tive problema com alcoolismo (de fato este entrevistador foi comandante do entrevistado). Durante a maior parte da minha vida eu vivia pegando cadeia por trabalhar embriagado, mas fora isto sempre fui um bom soldado e respeitava meus chefes, quase fui excluído, foi somente graças a minha esposa que me levou para a igreja que eu me curei, quero recompensá-la agora pelo que fez por mim.

P. Certo. Mas o senhor nunca teve um encaminhamento para tratamento?

R. No meu tempo quem bebia era visto como fraco, vagabundo e, confesso, naquela época eu não queria me tratar achava que podia resolver sozinho. As ajudas que tive foram de amigos e alguns poucos superiores que viviam me aconselhando e ajudavam a encobrir minha besteiras. Devo muito a eles.

P. Como o Sr. passou a controlar seu problema?

R. Em 1999, durante mais uma das minhas crises, fui encaminhado pelo meu comandante de companhia ao SAS, conversei com o Maj. DAHER que me encaminhou para o tratamento, hoje faço parte dos AA do Alto Maracanã, em Colombo.

P. E quanto a aposentadoria? Teve algum preparo para ela quando estava na ativa?

R. Durante o ano passado e retrasado eu fiz aquele passeio com a equipe do SAS em Campinhos, e quando entrei com o pedido tive que comparecer a várias palestras com psicólogas.

P. Acha que adiantou alguma coisa?

R. Ah! Sim. Foi muito bom. Acho que deveria ter bem mais destas palestras não só quando a gente pede para ir embora, mas pelo menos uma vez por ano.

P. Como está sendo a sua adaptação a aposentadoria?

R. Minha vida melhorou, tenho feito os meus bicos em uma farmácia para não ficar desocupado e me dão um bom dinheiro, agora tenho mais tempo para freqüentar a igreja e ficar com minha esposa. Não nego que sinto falta das brincadeiras e piadas no quartel.

P. Tem recebido a visita de alguns amigos do quartel ou contato da PM?

R. Aqui em Colombo nós temos um grupo de polícia que joga bola toda semana eu sempre vou lá. Mas sem beber! (risadas). Agora, notícias da polícia nenhuma. Só leio o jornal da AVM (associação da vila militar) que sempre recebo.

P. Gostaria de encerrar falando algo mais?

R. Acho que não. Fiz a minha parte e agora quero um pouco de sossego, sei que não fui nenhum santo.

ENTREVISTA 03

Concedida pela sargento ANA* que entrou recentemente com o pedido de aposentadoria e está aguardando.

P. Qual a sua idade?

R. Quarenta e dois anos.

P. Quantos anos de serviço a Sra. Tinha ao entrar com o pedido?

R. vinte e cinco anos.

P. Poderia dizer quais os motivos para esta saída precoce?

R. O primeiro é que fazem vinte e cinco anos que tenho trabalhado na operacionalidade, e estou cansada disso, aparento bem mais idade do que realmente tenho, fumo muito e tenho problemas nos nervos. Outro fato que acho importante é que cansei de ver eu e meia – dúzia de companheiras veteranas ficar se ralando na rua, enquanto várias meninas novas e bonitinhas ficam em trabalhos internos, sem ao menos ter trabalhado antes na rua. E logo que estou falando, o que me desanimou no passado foi ter ficado estagnada na carreira só porque o quadro feminino era separado, aquela perda de tempo ninguém devolve.

*O nome foi trocado para preservar a identidade da militar

P. A Sra. Teve algum preparo da polícia para se aposentar?

R. Não. Quando entrei com o pedido, fui orientada a comparecer no SAS para assistir algumas palestras, mas eu não fui, acho inútil e perda de tempo.

P. Já tem alguma idéia do que vai fazer daqui em diante?

R. Sinceramente não. Vou cuidar da minha vida e viajar bastante.

P. A Sra. Gostaria de encerrar falando algo a mais?

R. Gosto da polícia. O problema é as pessoas que estão no comando dela, que não querem mudar as coisas de erradas que existem, pois não é do seu interesse.